
CPRDFOP

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL
DE DÉVELOPPEMENT
DES FORMATIONS
ET DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLES
2017-2021

“*Simplifier l'accès à l'emploi*”

VOLET STRATÉGIQUE

ÉDITO



La croissance et l'accès à l'emploi sont les priorités de mon action à la présidence de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) marque une étape déterminante de cette action. Il concrétise le travail réalisé en commun par tous les partenaires. A l'instar du Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), du Small business act ou du déploiement des Opérations d'Intérêt Régional (OIR), il poursuit et renforce notre stratégie en faveur de la création et du développement des entreprises et de l'emploi, de l'attractivité de notre territoire et de son rayonnement.

La formation professionnelle est un levier stratégique pour les chefs d'entreprise et un atout pour les salariés. C'est un outil fondamental de l'économie du 21^e siècle, marquée par des évolutions rapides des marchés et des produits qui nécessitent une plus grande agilité des salariés. La formation professionnelle est, plus que jamais, une ressource essentielle pour maintenir un haut niveau d'employabilité de chacun.

En 2030, près de 30 % des métiers auront évolué et tous sont concernés à un titre ou un autre. La nouvelle génération de Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles est une opportunité pour concevoir et mettre en œuvre de nouvelles politiques publiques conjointes, complémentaires et cohérentes afin que l'offre de formation participe de l'attractivité économique du territoire régional.

C'est pourquoi la Région a souhaité proposer à l'État, aux autorités académiques et aux membres du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles (CREFOP) que ce contrat de nouvelle génération soit un document qui engage véritablement ses signataires et produise une vision commune de l'intervention publique à travers :

- **Un premier volet stratégique** qui expose, à partir des fortes évolutions de contexte auxquelles la société, l'économie et donc la formation doivent s'adapter, la stratégie conjointe des signataires pour y répondre ;
- **Un second volet opérationnel** qui décrit les 83 engagements opérationnels des signataires.

Renaud MUSELIER

*Président de la Région
Provence-Alpes-Côte d'Azur
Député européen*

TABLE DES MATIÈRES DU VOLET STRATÉGIQUE

1. GAGNER LA BATAILLE POUR L'EMPLOI	6
1.1. Le monde change, les enjeux de la formation s'intensifient	7
1.2. Les défis en Provence-Alpes-Côte d'Azur : investir dans le développement du capital humain	8
1.3. Une stratégie de croissance pour gagner la bataille pour l'emploi	10
1.4. Redonner à la formation professionnelle son rôle de levier du développement économique	11
2. PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, UNE RÉGION MARQUÉE PAR UNE FORTE POLARISATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS	13
2.1. Face à une réalité sociale difficile, les défis de l'organisation territoriale	14
2.2. La crise a amplifié le déficit structurel d'emploi, malgré un fort dynamisme des échanges sur le marché du travail	15
2.3. Le niveau de diplôme a plus d'influence sur l'insertion et la mobilité professionnelles que la spécialité de formation	16
3. ORGANISER LA COHÉRENCE ET L'EFFICACITÉ DE L'ACTION PUBLIQUE	19
3.1. Pour une meilleure continuité des interventions	20
3.2. Trois principes de l'action : stratégie, opérationnalité, souplesse	21
3.3. Un périmètre clairement délimité, pour une meilleure efficacité collective	22
3.4. Deux volets distincts, qui renforcent l'opérationnalité du document	22
4. SIX ORIENTATIONS POUR UNE STRATÉGIE LISIBLE ET ÉVALUABLE	24
4.1. La priorité régionale : répondre aux besoins des entreprises	25
4.2. Une stratégie complétée et enrichie au sein du CREFOP	26
4.3. Six orientations stratégiques partagées par les signataires	27
Orientation n°1 : Orienter vers l'emploi	29
Orientation n°2 : La formation professionnelle initiale, levier du développement économique	32
Orientation n°3 : Offrir l'excellence à 50 000 apprentis	36
Orientation n°4 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue	39
Orientation n°5 : Développer des réponses pédagogiques innovantes et agiles	42
Orientation n°6 : Consolider l'expertise pour construire le changement	46
5. LE PILOTAGE DU CONTRAT : RÉGIONAL, TERRITORIAL ET SECTORIEL	49

TABLE DES MATIÈRES DU VOLET OPÉRATIONNEL

INTRODUCTION	57
ORIENTATION N°1 : Orienter vers l'emploi	58
ORIENTATION N°2 : La formation professionnelle initiale, levier du développement économique	62
ORIENTATION N°3 : Offrir l'excellence à 50 000 apprentis	67
ORIENTATION N°4 : Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue	70
ORIENTATION N°5 : Développer des réponses pédagogiques innovantes et agiles	73
ORIENTATION N°6 : Conforter l'expertise pour construire le changement	77

1.

Gagner la bataille pour l'emploi

La nouvelle génération de contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) est une opportunité de concevoir et de mettre en œuvre de nouvelles politiques publiques conjointes, complémentaires et cohérentes afin que l'offre de formation participe de l'attractivité économique du territoire régional.

Le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles a pour objet à la fois l'analyse des besoins à moyen terme du territoire en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et 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.

C'est pourquoi la Région a souhaité proposer à l'État, aux autorités académiques et aux membres du Comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (CREFOP) que ce contrat de nouvelle

génération soit un document qui engage véritablement ses signataires et produise une vision commune de l'intervention publique.

Deux volets distincts sont donc proposés au lecteur :

- Un premier volet stratégique qui d'une part, présente les fortes évolutions de contexte auxquelles la société, l'économie et donc la formation doivent s'adapter et d'autre part, expose la stratégie conjointe des signataires pour y répondre ;
- Un second volet opérationnel qui, reprenant les 6 grandes orientations stratégiques du contrat, décrit les 80 engagements opérationnels des signataires.

Ces 80 engagements sont la colonne vertébrale de l'action publique des six années à venir. Ils contribueront à soutenir, à faire évoluer et à imaginer la formation professionnelle de demain. Car les formations de demain se construisent aujourd'hui.

1.1. Le monde change, les enjeux de la formation s'intensifient

Mondialisation de l'économie et révolution numérique ont profondément métamorphosé les modes de production et engendré des conséquences importantes sur l'emploi et l'organisation du travail.

La diffusion du numérique constitue l'un des facteurs explicatifs de la rapidité des évolutions des techniques, technologies et contenus du travail. Aucune activité professionnelle, aucun métier, aucun emploi n'échappe à ce vaste mouvement, qui va s'accélération.

Dès la première révolution informatique, on a pu observer la fin des mono-carrières, c'est-à-dire des carrières qui se déroulaient dans une seule et même entreprise. Ce constat, établi en observant l'évolution du salariat signifie qu'un actif va très probablement changer d'emploi plusieurs fois au cours de sa vie professionnelle.

Mais ce constat à peine établi, tous les signaux en provenance du marché du travail indiquent déjà que l'évolution est en fait plus radicale. Non seulement la mobilité professionnelle va s'exercer dans différentes entreprises, mais elle va fréquemment impliquer l'occupation successive de plusieurs activités professionnelles, voire de différents métiers. Simultanément, de nouvelles formes d'emploi, de nouveaux statuts, de nouvelles activités professionnelles apparaissent et viennent mettre en lumière les limites d'une partition qui se fonde sur une ancienne césure entre école, entreprise et chômage, issue de l'après-guerre.



La mondialisation et la numérisation de l'économie semblent déjà acquises, mais leurs effets sont encore devant nous : de nouvelles révolutions, déjà perceptibles, mais dont il est impossible de saisir toutes les implications dès aujourd'hui, viendront questionner le marché du travail, la notion de compétence et de formation, pour chacun d'entre nous.

Simultanément, le vieillissement de la population qui impacte les pays européens, et tout particulièrement Provence-Alpes-Côte d'Azur est un défi à relever pour l'économie régionale : le développement de la *silver economy* et de l'accompagnement des personnes âgées accroissent le besoin de compétences dans un secteur qui ne peut être délocalisé.

Enfin, les enjeux de l'adaptation de l'économie aux contraintes posées par la réduction de l'empreinte écologique des activités humaines constituent également de formidables gisements d'emploi, que les contenus de formation doivent anticiper.

Face à de tels enjeux, la formation professionnelle s'impose comme déterminante pour faciliter les transitions professionnelles, même si, en contrepartie, elle devient moins signifiante d'une trajectoire. De ce fait, bien qu'à court terme et sur une palette de métiers dont l'accès est règlementairement conditionné à l'obtention d'un diplôme précis, on puisse constater un lien entre la formation suivie et l'emploi occupé, la comparaison au-delà des premières années de vie professionnelle montre combien se distend le lien entre la formation et l'emploi. Aujourd'hui et peut-être plus

encore demain, pour de nombreux métiers et dès la sortie de la formation, le lien entre le diplôme obtenu initialement et la trajectoire professionnelle est ténu. Il continue en revanche d'être plus net lorsque l'on observe une formation suivie au cours de la vie professionnelle, lors d'une reconversion professionnelle.

Au sein même d'un métier ou d'une profession, la nécessité d'actualiser constamment ses connaissances, voire ses compétences, est issue du même mouvement de densification et d'accélération des productions. Ainsi, aucun avocat, expert-comptable, notaire ou agent administratif n'échappe à l'obligation, s'il souhaite maintenir son expertise, d'intégrer dans ses connaissances les évolutions législatives et réglementaires, évolutions dont le volume a décuplé en trente

ans. Aucun médecin ne peut faire l'économie d'une mise à jour de ses connaissances et de ses gestes techniques du fait de la découverte de nouvelles molécules, de nouveaux protocoles thérapeutiques ou de l'introduction de nouveaux outils de diagnostic de très haute technologie.

De multiples études, partout dans le monde, confirment la nécessité impérieuse, pour nos économies modernes, de renforcer les capacités à former les actifs tout au long de leur vie professionnelle, et cela quels que soient les environnements sociaux et professionnels dont ils sont issus, afin de garantir leur capacité à s'adapter en continu et à exploiter au mieux leurs talents au sein de l'économie.

1.2. Les défis en Provence-Alpes-Côte d'Azur : investir dans le développement du capital humain

La France fait face à un défi sans précédent, qui place l'éducation et la formation au cœur de son développement. Le lien entre niveau d'éducation et de qualification d'une population et développement économique et social est aujourd'hui absolument incontestable. Toutes les données, analyses et conclusions des différents courants existant en économie, jusqu'à la très récente économie expérimentale, démontrent que la performance économique dépend directement de la capacité des femmes et des hommes d'un territoire à produire cette performance, autrement dit, de leurs connaissances, de leurs savoir-faire et de leur capacité à s'adapter aux évolutions de leurs activités.

Ce défi n'est pas nouveau. Il est identifié depuis longtemps. Mais c'est l'ampleur et la célérité du changement nécessaire qui le réactualise. Il y a à peine plus d'un siècle, dans notre pays, la décision était prise d'amener tous les individus à un niveau d'éducation minimal, un socle de connaissances issu d'un cursus en collège qui traduisait l'idée d'une éducation ouverte à tous et qui a transformé radicalement le rapport à l'éducation. Les deux guerres mondiales passées, il faudra attendre 1989 pour qu'une loi affirme l'obligation nationale d'amener tous les élèves *a minima* à un premier niveau de qualification, le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)¹ et 80% d'entre eux au niveau

suivant, le Baccalauréat².

Une décennie plus tard, les états européens définissent la stratégie de Lisbonne (2000), qui institue la notion d'économie de la connaissance. Un concept fondé sur le double constat opéré par de nombreux économistes :

- D'une part, le fait que dans l'économie productive, une part croissante des actifs manipulent une quantité croissante d'informations, non pas en tant qu'information, mais en tant que matière première, sous-produit ou produit de leur activité. L'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) décrit d'ailleurs aujourd'hui les économies de la connaissance comme celles qui sont directement fondées sur la production, la distribution et l'utilisation de la connaissance et de l'information.
- D'autre part, l'hypothèse que l'activité d'innovation est aujourd'hui séparée des activités de production classique. Or, l'impact de la recherche et du développement dans le processus de fabrication des nouveaux modes de production, des nouveaux biens et services échangés, n'ayant cessé de croître depuis l'avènement de l'informatique, l'échange

métiers et garantit encore une insertion dans de nombreux domaines d'activité.

² La nomenclature désigne les niveaux de formation par des chiffres romains. V pour toutes les certifications professionnelles de niveau CAP ou équivalent. IV pour les Baccalauréats ou certifications équivalentes.

¹ Le CAP a été créé en 1911. Il reste un diplôme de référence dans de nombreux

d'informations devient une condition nécessaire, mais pas suffisante, de l'innovation.

L'éducation et la formation, dont l'objet principal est bien la transmission de connaissances, théoriques et pratiques, sont clairement incluses dans cette nouvelle approche de leur économie.

Fortes des constats opérés à mi-parcours puis à la fin de la première décennie du siècle, la France s'est engagée dans la stratégie Europe 2020, qui identifie cinq grands objectifs qui tous interpellent la formation. Ces grands objectifs sont les suivants :

- 1. Améliorer le taux d'emploi en Europe**, passant de 69% à 75% des européens âgés de 20 à 64 ans. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce taux s'établit à 67,7%³ contre 69,5% pour la France, ce qui est à la fois le fait d'un nombre d'inactifs plus important, y compris d'inactifs en âge de travailler, et d'un taux de chômage plus élevé.
- 2. Investir dans la recherche et le développement** en investissant 3% du PIB dans la R&D. Provence-Alpes-Côte d'Azur, comme la France, consacre environ 2,2% de son PIB à ce secteur⁴.
- 3. Améliorer le niveau d'éducation de la population** en réduisant à moins de 10% le décrochage scolaire et en portant à 40% la proportion des 30-34 ans ayant obtenu un niveau de certification de l'enseignement supérieur. La France a réalisé de grands efforts et obtenus des résultats encourageants dans ce domaine, puisque le taux de décrochage scolaire est de 9,2% en moyenne nationale⁵.
- 4. Poursuivre les efforts en matière d'inclusion sociale** en s'attachant à réduire la pauvreté et à diminuer les risques d'exposition à la pauvreté et à l'exclusion. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 830 000 personnes, soit plus d'un habitant sur six, vivent sous le seuil de pauvreté. Au niveau national, ce taux s'établit à 14,3% contre 16,9% en région⁶.

3 Données régionales INSEE 2012, traitement Région. Données nationales et européennes, Eurostat 2015.

4 Données UNESCO – Banque Mondiale, 2013. Pour la Région, données DREAL Paca, 2014.

5 Données MENESR, 2015. Les données académiques ne sont pas communiquées à cette date.

6 INSEE, 2015.

3%

3 % du PIB investis dans la recherche et le développement (2,2 % au niveau national)

67,7%

Taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans (69,5 % pour la France)

16,9%

Plus d'un habitant sur six vit sous le seuil de pauvreté (contre 14,3 % au niveau national)

5. Agir pour la transition écologique de nos sociétés, en agissant sur trois axes :

- Accroître l'engagement dans les énergies renouvelables (passer la part de ces modes de production à 20%) ;
- Réduire les émissions de gaz à effet de serre (d'au-moins 20%) ;
- Améliorer l'efficacité énergétique de nos infrastructures (de 20%)⁷.

Provence-Alpes-Côte d'Azur a fait le choix d'une politique publique de développement économique particulièrement ambitieuse, fondée sur l'attractivité de notre espace géographique et sur une stratégie de spécialisation intelligente (*smart specialisation*).

Cette stratégie vise à focaliser les efforts et les ressources sur les domaines d'activités ou les secteurs technologiques où la région détient des avantages comparatifs avérés, à l'échelle européenne et internationale. Il s'agit de définir une stratégie de recherche et d'innovation adaptée aux atouts des territoires régionaux, aux acquis de nos entreprises et aux contraintes qui s'exercent sur notre économie.

⁷ Les données régionales ne sont pas significatives, compte tenu de la production et de la distribution de l'énergie en France, qui sont fondées sur une stratégie nationale.

1.3. Une stratégie de croissance pour gagner la bataille pour l'emploi

Le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) affirme les ambitions de la Région pour relancer la croissance, développer l'économie productive et améliorer l'attractivité des territoires.

Au cœur de ce schéma, la Région affirme une forte ambition : renforcer à partir du potentiel régional la valorisation des domaines d'excellences et mettre la spécialisation intelligente au cœur de la stratégie économique régionale.

Les traductions opérationnelles de cette stratégie forment

Cette stratégie suppose de réunir plusieurs conditions de réussite :

- L'élaboration d'une vision commune de l'avenir, via un processus de concertation permanent, en associant tous les acteurs du cycle de l'innovation ;
- L'adoption d'un cadre politique et budgétaire prévisionnel, stable, apte à permettre à chacun de se projeter dans l'avenir en réduisant autant que faire se peut les incertitudes ;
- La prise en compte des priorités européennes, afin d'éviter « les doubles emplois inutiles et la fragmentation des efforts »⁸.
- L'exploitation des possibilités ouvertes par les mécanismes de programmation conjointe et de coopération entre les acteurs, les régions, voire les États.



les sept grands thèmes d'engagements du schéma, qui garantissent aux territoires et aux entreprises de la région un développement équilibré du territoire régional, qui profite à tous.

Parmi ces engagements, les douze Opérations d'intérêt régional (OIR) concrétisent la stratégie de concentration autour de projets structurants ancrés sur les territoires. Ces projets stratégiques concentrent les investissements publics et privés en matière de développement économique, de formation et d'emploi ainsi que d'aménagement du territoire.

Les OIR sont conçues pour être, de manière opérationnelle, des accélérateurs de développement sur des domaines d'excellence prioritaires.

Les perspectives tracées par ce schéma interpellent fortement la formation professionnelle, à tous les niveaux, puisqu'il s'agit tout à la fois de répondre à des enjeux de Recherche et de Développement, qui seront identifiés au sein du Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais également

de favoriser le développement des entreprises en leur permettant de trouver localement les ressources humaines qualifiées dont elles auront besoin.

De ce fait, l'un des enjeux cruciaux du CPRDFOP est de redonner à la formation professionnelle son rôle de levier du développement économique régional, en permettant aux femmes et aux hommes d'accéder à un niveau de qualification pertinent, au regard des différents besoins exprimés par la demande économique.

1.4. Redonner à la formation professionnelle son rôle de levier du développement économique

L'objectif de la Région en matière d'économie, d'emploi et de formation est de proposer une vision intégrée, stratégique, articulée de ses interventions dans chacun de ces trois domaines. Le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDE-II) doit donc être complété d'une vision stratégique de la production des compétences et des qualifications.

Parmi les différentes voies de formation, la formation professionnelle est celle qui destine le plus rapidement ses élèves, apprentis, étudiants, stagiaires à accéder ou retrouver un emploi, à créer une entreprise ou leur activité libérale, bref, à devenir des actifs insérés dignement et capables de s'adapter aux évolutions en cours et à venir.

La formation professionnelle initiale doit s'inscrire dans un choix d'orientation volontariste, au terme duquel les jeunes accèdent à un niveau de qualification pertinent au regard des besoins des entreprises et des exigences des emplois qu'ils exerceront. En ce sens, élever le niveau de qualification des jeunes sortants de formation initiale doit contribuer à favoriser leur accès à l'emploi. Personne ne peut nier que le diplôme favorise l'accès à l'emploi et qu'une offre de formation plus en lien avec la demande économique contribue à réduire les difficultés d'insertion.

Au sein de ce système, où cohabitent établissements publics et privés, statuts scolaires et salariés, secteurs

et branches professionnels, la recherche d'une cohérence globale est désormais un impératif d'une action publique efficace. C'est pourquoi le contrat de plan ré-



Photo Région / Garufi Jean-Pierre
Transition énergétique
23/05/2014

gional de développement des formations et de l'orientation professionnelles s'attache à créer les conditions opérationnelles d'une véritable convergence des moyens, dans le respect des compétences de chacun.

La formation professionnelle continue est un droit des actifs qui doit leur permettre de garantir la meilleure

fluidité dans leur vie professionnelle. Qu'il s'agisse d'accéder à un premier emploi, d'en retrouver un, d'adapter ses compétences ou de choisir un changement plus radical de métier ou d'activité professionnelle, les deux formations professionnelles continues, celle des demandeurs d'emploi comme des salariés, font face à des enjeux considérables.

Comme pour la formation initiale, réorienter la formation continue en visant l'accès ou le retour à l'emploi est l'objectif premier de la stratégie mise en œuvre par la Région, qu'elle a souhaité largement partager avec les signataires de ce contrat. La réponse au besoin des entreprises est désormais l'axe de développement principal qui structure les engagements pris dans ce contrat.

Cependant, en matière de définition des besoins en compétence, toutes les entreprises ne sont pas logées à la même enseigne. D'abord du fait de leur activité de production, qui ne s'anticipe pas de la même façon dans tous les secteurs économiques. Ensuite, du fait de leur taille, qui limite leur capacité à exprimer ce besoin sous une forme adéquate, immédiatement exploitable en termes de recrutement ou de besoins de compétences auxquels la formation professionnelle devrait apporter une réponse.

Le constat opéré au sein des très petites, petites et moyennes entreprises montre qu'une faible proportion d'entre elles dispose d'une fonction dédiée à la définition de postes ou au recrutement. Dès lors, vouloir recueillir le besoin en compétences de ces entreprises suppose un travail d'accompagnement direct des dirigeants, pour les aider à repérer et surtout à qualifier ce besoin sous une forme qui soit mobilisable par les professionnels de la mise en relation, ou de la formation.

La Région s'est déjà engagée, le 3 novembre 2016, dans une politique ambitieuse résolument tournée vers les TPE et les PME de la région. Ce *Small Business Act* régional se trouve conforté au sein du SRDEII : l'accompagnement à la fonction « Ressources Humaines » des entreprises y est inscrit comme l'un des enjeux forts de développement économique et de résorption du chômage. Cet accompagnement doit donc permettre une meilleure connaissance des besoins des entreprises, particulièrement lorsqu'il appelle une réponse formative.

Pour y parvenir, la Région compte mobiliser toutes les compétences et les expertises qui interviennent en direction de ces entreprises, tout particulièrement des chambres consulaires, désormais régionales, qui disposent d'une véritable capacité à organiser la médiation entre les besoins des entreprises et les commandes publiques de formation.

2.

Provence-Alpes-Côte d'Azur, une région marquée par une forte polarisation des emplois et des qualifications

Les constats synthétiques proposés ici pour décrire le contexte régional sont issus du « Panorama introductif à la relation Formation – Emploi », document de synthèse issu d'une collaboration inédite entre les services de la Direccte, ceux de la Région, Pôle Emploi et l'Observatoire régional des Métiers (ORM), qui a été le principal contributeur en matière de données et de rédaction.

Ce document produit durant l'année 2016, présente essentiellement des constats structurels, c'est-à-dire valables sur des tendances longues. Pour autant, plusieurs ruptures de tendance sont déjà perceptibles sensibles dans ce premier trimestre 2017, notamment

sur la baisse tendancielle des effectifs de l'apprentissage qui s'est arrêtée cette année ou sur le taux de chômage de la population active, qui croît moins fortement que sur la période 2008-2015.

Le diagnostic approfondi du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) complète l'ensemble de constats objectifs qui ont permis de définir ce nouvel ensemble de politiques régionales. Il était cependant difficile d'en reproduire ici tous les résultats. C'est pourquoi la présentation ci-dessous se concentre sur les constats qui, directement ou indirectement, interpellent l'appareil de formation professionnelle.

2.1. Face à une réalité sociale difficile, les défis de l'organisation territoriale

1. 76 % des habitants se concentrent sur 10 % du territoire

En 2013, la région Provence - Alpes - Côte d'Azur comptait 4 936 000 habitants, ce qui la place au 7^e rang des régions françaises, avec une densité une fois et demie supérieure à celle de la France. Pour autant, la répartition est inégale sur le territoire régional, puisque 76 % des habitants résident sur 10 % du territoire.

De fait, c'est surtout l'extension des aires urbaines et la concentration de fonctions métropolitaines et résidentielles qui forment l'essentiel de la dynamique de développement des territoires. Les questions d'éducation et de formation rejoignent ici des questions d'aménagement du territoire et d'égalité d'accès à la formation pour le quart de la population régionale.

2. D'importantes difficultés sociales, qui freinent l'accès à la formation et à l'emploi

En 2012, 17 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté, avec moins de 989 € par mois et par unité de consommation (14 % au niveau France). Dans cinq zones d'emploi, ce taux avoisine les 20 % : Orange, Avignon, Cavaillon - Apt, Arles, Marseille - Aubagne, alors qu'il est de 12 % à Aix-en-Provence.

Le découpage par zone d'emploi masque de très fortes disparités, qui s'observent à des échelles plus fines. Ainsi les 3^e, 2^e, 15^e et 1^{er} arrondissements de Marseille



Photo Région / Van der Stegen Anne
Atelier de poterie à Aubagne
20/11/2006

font partie des six zones les plus pauvres de France métropolitaine (avec respectivement des taux de pauvreté allant de 51 % à 42 %). Ces niveaux de pauvreté forment plusieurs obstacles à l'accès et au maintien en formation ou à l'emploi. Ils expliquent la nécessaire mobilisation de dispositifs complémentaires, par de nombreux autres acteurs de l'intervention publique, visant à résoudre de nombreuses difficultés annexes, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de mobilité ou de garde d'enfants.

3. L'accroissement de la population régionale n'est plus porté par son attractivité démographique

Depuis 2008, le nombre d'habitants croît au rythme régulier de 0,3 % par an, ce qui est légèrement inférieur à la France (0,5 % par an). Provence - Alpes - Côte d'Azur demeure l'une des plus fécondes de France et les espérances de vie des femmes et des hommes sont plus longues qu'au niveau national. Sur la dernière période observée (2008-2013), cette croissance est désormais exclusivement due au solde naturel (différence entre les naissances et les décès) et non plus au solde migratoire (résultat des entrées et des sorties du territoire).

Les collèges et les lycées de la région Provence-Alpes-Côte d'azur continuent d'ailleurs d'accueillir un nombre d'élèves important à la différence d'autres régions de France. Cependant, la situation est contrastée selon les territoires avec une forte poussée démographique attendue sur l'aire Marseille Toulon.

2.2. La crise a amplifié le déficit structurel d'emploi, malgré un fort dynamisme des échanges sur le marché du travail

1. Les effets de la crise ont durablement déstabilisé les marchés du travail locaux

Au dernier trimestre 2015⁹, le taux de chômage s'échelonne de 9,1 % pour Briançon à 14,2 % pour Arles. Si Arles et Orange sont les zones d'emploi où le taux de chômage est le plus préoccupant, c'est dans les territoires de Menton – Vallée de la Roya (+ 81 %), Nice (+ 59 %) et Cavaillon - Apt (+ 55 %) qu'il a le plus augmenté depuis 2008.

Sur la même période 2008-15, la part des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) a fortement augmenté au niveau régional, passant de 28 % à 42 % (en France de 30 % à 45 %). La proportion de ces chômeurs est particulièrement élevée dans le Vaucluse, à Marseille - Aubagne, dans les territoires proches du Luberon et notamment à Digne-les-Bains où le taux de chômage est pourtant relativement faible.

2. Des flux massifs d'entrée et sortie en emploi : le chômage n'est pas qu'un stock

Lorsque l'on parle du chômage ou de l'emploi, la stabilité des données annuelles peut faire penser qu'il existerait un « stock » d'emploi ou un « stock » de demandeurs d'emploi, qui seraient toujours les mêmes. La réalité est très différente. Le marché du travail est surtout marqué par une très forte circulation de personnes qui entrent et sortent de l'emploi.

Près de deux millions de personnes sont en emploi. Près de neuf sur dix sont des salariés, dont la très grande majorité occupe des emplois stables (83 % de CDI).

473 000 personnes sont des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dont 60 % depuis moins d'1 an. La majorité d'entre eux constituent la principale main d'œuvre des marchés du travail dits « secondaires »,

⁹ Chiffres-clefs de la Direccte Paca 2016. La publication 2017 est en cours, mais les variations observées durant l'année 2016 ne remettent pas en cause les déséquilibres structurels entre les zones d'emploi de la région.

76%

En 2013, 76 % des habitants résident sur 10 % du territoire

42%

Sur la période 2008-15, la part des demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an) a fortement augmenté au niveau régional, passant de 28 % à 42 %

85%

85 % des embauches se font en contrat à durée déterminée et 42 % des nouveaux contrats sont inférieurs à un mois

qui n'offrent qu'un accès temporaire à l'emploi, pour des durées souvent très courtes : 85 % des embauches se font en contrat à durée déterminée et 42 % des nouveaux contrats sont inférieurs à un mois.

3. Les demandeurs d'emploi ne sont pas différents des salariés en emploi, mais la différence entre jeunes et seniors est très marquée dans leur accès à la formation professionnelle

Les actifs inscrits à Pôle emploi ont les mêmes caractéristiques que les actifs en emploi. Tout comme dans la population active occupée, leur niveau de formation augmente : les jeunes sont en moyenne plus diplômés que leurs aînés. En revanche, jeunes et seniors présentent des trajectoires très différentes.

61 000 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont inscrits sur les listes de Pôle emploi PACA (cat. ABC) à fin 2015. Sur l'année écoulée, c'est la seule tranche d'âge pour laquelle la demande d'emploi est en baisse

(- 1 %), a contrario de la tendance globale (+ 6 %¹⁰). Les jeunes représentent 13 % de la demande d'emploi pour 19 % dans la population en âge de travailler. Cet écart s'explique notamment par les poursuites d'études engagées par de nombreux jeunes, mais également par le fait qu'ils ne s'inscrivent pas spontanément à Pôle emploi.

La situation des seniors, elle, continue de se dégrader : en un an, leur nombre a progressé de + 11 % et 59 % d'entre eux sont inscrits depuis plus d'un an. Fin 2015, ils sont 117 000, soit 25 % des demandeurs d'emploi (pour 31 % dans la population en âge de travailler).

Les moins de 26 ans en recherche d'emploi accèdent trois fois plus souvent à la formation continue (16 %) que les plus de 45 ans (5 %).

10 Il faut noter que l'augmentation du chômage sur les 12 mois de l'année 2016 est bien moins forte (+0,6%).

2.3. Le niveau de diplôme a plus d'influence sur l'insertion et la mobilité professionnelles que la spécialité de formation

1. Le niveau de diplôme reste déterminant dans l'accès à l'emploi

Trois ans après leur sortie du système éducatif en PACA, 64 % des jeunes sont en emploi (67 % en France). Leurs conditions d'emploi sont plus difficiles en région : 60 % ont un emploi à durée indéterminée (EDI : non-salarié, CDI, fonctionnaire) contre 66 % en France, 19 % ont un contrat à temps partiel (16 % en France).

Pour autant, en région comme en France, le diplôme continue de protéger du chômage et de favoriser l'accès à un emploi stable. Ainsi en PACA, 74 % des diplômés de bac + 5 et plus ont occupé au moins un EDI au cours de ces trois années pour seulement 55 % des bacheliers, 57 % des titulaires d'un CAP-BEP et 35 % des non-diplômés. Le type de diplôme est également un facteur déterminant en matière d'insertion : les diplômés d'un bac professionnel ou technologique

...en région comme en France, le diplôme continue de protéger du chômage et de favoriser l'accès à un emploi stable.

ont une meilleure insertion que ceux ayant un bac général. Les titulaires de baccalauréats industriels s'insèrent globalement mieux que les bacheliers du tertiaire.

2. 40 % des lycéens préparent un diplôme de la voie professionnelle

À la rentrée 2015-2016, près de 190 000 jeunes préparent un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire dans un lycée de l'Éducation nationale, de l'enseignement agricole ou dans un centre de formation pour apprentis (toutes années de formation confondues).

Depuis quinze ans, le nombre de formés varie peu, de son maximum 198 000 jeunes en 2005 à son seuil le plus bas 186 000 jeunes en 2012, avant de

repartir en légère hausse ces dernières années. Comme au niveau national, la voie générale forme à peu près un jeune sur deux ; 11 % sont inscrits dans la voie technologique et 40 % dans la voie professionnelle (CAP, Bac professionnel, mention complémentaire, etc.). La réforme de la voie professionnelle, initiée en 2009-2010, n'a pas modifié ces équilibres. La part de la voie professionnelle est également restée légèrement inférieure dans l'académie de Nice (38 % ; 41 % dans celle d'Aix-Marseille).

3. 28 000 scolaires et apprentis sont chaque année en dernière année de formation, susceptibles de se porter sur le marché du travail, avec ou sans diplôme finalement acquis

Lorsque l'on additionne les scolaires et les apprentis, ce sont 28 000 formés qui sont en dernière année de formation et vont donc présenter leur examen final au cours de l'année. Quatre filières de formation de l'enseignement secondaire professionnel rassemblent chacune plus de 3 000 formés en dernière année : Fonctions transversales de la production ; Bâtiment et travaux publics ; Agroalimentaire, alimentation, cuisine ; Commerce, vente. La filière Travail social (2 600) et les formations industrielle (2 400) viennent juste après.

14 000 d'entre eux seulement (environ 50%) connaissent une trajectoire d'accès à l'emploi rapide, dans les 12 mois qui suivent leur sortie de la formation initiale. Les parcours des 50% restants sont plus heurtés et plus discontinus, allant de trajectoires décrites comme d'insertion lente, de précarisation, de risque d'exclusion.

Le retour en formation continue concerne 18% des sortants de niveau Bac, contre 5% des sortants au niveau CAP. Cette différence s'explique notamment par l'absence de débouchés professionnels pour des titulaires d'un Bac général mais qui ont échoué à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.

4. L'apprentissage, accélérateur d'insertion pour les premiers niveaux de qualification

Depuis 1999, le nombre d'apprentis a baissé de 14% en Provence-Alpes-Côte d'Azur, tandis qu'il augmentait de 11 % en France. Les effectifs en apprentissage décroissent régulièrement ces dernières années, cette baisse n'étant pas compensés par la forte croissance

13%

Les jeunes représentent 13 % de la demande d'emploi

64%

64 % des jeunes sont en emploi trois ans après leur sortie du système éducatif (67 % en France)

74%

74 % des diplômés de bac + 5 et plus ont occupé au moins un emploi à durée indéterminée (EDI) au cours de ces trois années

40%

40 % des lycéens préparent un diplôme de la voie professionnelle

d'apprentissage dans l'enseignement supérieur (+87 % entre 1999 et 2016). Aujourd'hui, l'apprentissage reste très majoritairement positionné sur les niveaux CAP (48 %) et Baccalauréat (24 %).

Toutes les enquêtes d'insertion montrent que les anciens apprentis ont des taux d'emploi supérieurs aux sortants de la voie scolaire, tout particulièrement aux premiers niveaux de qualification, jusqu'au Bac Pro. C'est sur ces niveaux que la plus-value de l'apprentissage s'exprime le plus fortement lorsque l'on compare les trajectoires d'insertion des jeunes issus du statut scolaire ou du statut salarié. Avec le temps, les bénéficiaires de l'apprentissage s'atténuent. Au bout de sept ans, les sortants de niveau IV, devenus salariés, occupent les mêmes types d'emploi qu'ils aient été apprentis ou pas.

5. Une relation à l'entreprise déterminante, dans le cadre de l'apprentissage et des formations alternantes, qu'il conviendrait de mieux observer

Pour la première fois dans un diagnostic, le panorama introductif à la relation Formation – Emploi présente une double carte, qui démontre que la géographie des sites de formation en apprentissage n'est pas celle de leurs employeurs. Cela confirme qu'un apprenti est plus mobile qu'un lycéen, ne serait-ce que parce qu'il doit gérer un triangle entre son domicile, son entreprise et son CFA plutôt qu'un simple aller-retour en transport scolaire.

Pour autant, cette question de la nature, de la localisation ou des besoins des employeurs d'apprentis, bien que quotidiennement traitée au niveau des CFA ou des organismes consulaires, est peu présente dans les études régionales, malgré d'importantes données disponibles à la Région.

Il y a donc ici un enjeu de connaissance important, qui doit permettre de mieux prendre en compte la réalité vécue des employeurs et des apprentis pour faire de l'apprentissage une véritable voie d'excellence.

6. Plus d'un quart des étudiants ne valident pas de nouveau diplôme

En PACA, 28 % des étudiants entamant une formation de l'enseignement supérieur n'obtiennent pas de nouveau diplôme (24 % au niveau national). Tout comme en France, 75 % de ces jeunes ont entamé une licence universitaire. Ils n'ont finalement que leur baccalauréat

quand ils se portent sur le marché du travail et ils font alors face à de réelles difficultés d'insertion.

Beaucoup se réorientent alors vers une certification professionnelle. Ces jeunes constituent d'ailleurs une part importante des inscrits dans les dispositifs qualifiants de formation continue des demandeurs d'emploi. Pour eux, la plus-value de ces formations est très marquée : ils ont les meilleurs taux d'accès à l'emploi post-formation continue.

7. Une forte plus-value du diplôme acquis, même en formation continue

Une enquête d'insertion permettant de suivre, trois années durant, les stagiaires de la formation professionnelle continue après leurs formations a été menée en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les trajectoires de ces stagiaires ont été comparées à celles de personnes présentant des caractéristiques similaires, mais n'ayant pas accédé à une formation.

La formation professionnelle qu'elle soit diplômante ou qualifiante a un réel impact sur l'entrée en emploi : 23 points d'écart séparent les stagiaires ayant obtenu la certification ou le diplôme qu'ils préparaient (82 % d'entre eux) par rapport au taux d'emploi des personnes n'ayant pas été en formation. Lorsque l'on observe ceux qui ont suivi la formation, mais pas obtenu le diplôme, la situation reste conforme à celle observée pour ceux qui n'ont pas fait la formation, elle est même un peu dégradée.

Il faut 12 mois pour que l'impact de la formation se traduise en termes de taux d'emploi. Le repositionnement professionnel d'un diplômé récent, qui peut désormais viser d'autres emplois ou conditions d'emploi que ceux qu'il occupait avant d'obtenir son diplôme, et le temps nécessaire au recrutement expliquent, en partie, cette durée.

La plus-value de la formation est maximale pour les personnes qui ne possédaient aucun diplôme en entrée et sortent avec un premier niveau de qualification reconnu, ainsi que pour celles qui possédaient un bac, souvent général, et ont pu obtenir un bac professionnel.

3.

Organiser la cohérence et l'efficacité de l'action publique

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) constitue l'outil destiné à créer les conditions de coopération entre ses signataires de premier rang, la Région, l'État et les Autorités académiques¹¹, pour mettre en œuvre leurs engagements communs. Il ouvre également la possibilité aux partenaires sociaux de s'associer à ce contrat et de contribuer à sa mise en œuvre et à sa gouvernance.

¹¹ Les recteurs des académies de l'Éducation nationale et le Délégué régional à l'Agriculture, l'Alimentation et la Forêt.



Photo Région / Cintas-Florès Régis
Apprentis Menuisier - Lycée Pasteur
20/09/2013

3.1. Pour une meilleure continuité des interventions

La loi du 5 mars 2014¹² a largement renouvelé le cadre d'intervention de la formation, aux niveaux national et régional, dans l'optique à la fois de clarifier les champs d'intervention des acteurs et de renforcer les coopérations.

¹² Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, du 5 mars 2014

Le nouveau cadre légal confie aux Régions la compétence pleine et entière en matière de formation des demandeurs d'emploi, la compétence de coordination en matière d'orientation, et la compétence en matière de développement économique, d'innovation et d'internationalisation¹³. Les Régions disposent d'une compétence élargie pour penser de façon articulée le développement économique et les outils au service de l'emploi : l'orientation tout au long de la vie et la formation professionnelle. Ces nouveaux cadres permettent aujourd'hui de penser et de traduire l'impérative continuité d'intervention que nécessitent ces politiques publiques.

Dans le même temps, la loi du 5 mars 2014 modifie également la gouvernance paritaire en région avec la création du Conseil paritaire régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) dont les missions portent sur un volet stratégique et un volet opérationnel. Ses missions sont désormais les suivantes :

- animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires définies par le Copanef ;
- assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional et transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations ;
- élaborer la liste des formations éligibles au CPF (compte personnel de formation), en lien avec les pouvoirs publics ;
- habiliter les organismes habilités à délivrer le certificat CléA.

Enfin, la loi modifie en conséquence la gouvernance des politiques de formation au niveau régional, à travers la définition du nouveau contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

¹³ Loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe, du 7 août 2015.

Ce contrat a vocation à définir sur le territoire régional :

- les objectifs de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ;
- les objectifs en matière de développement des filières de formation professionnelle initiale et continue. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers ;
- les engagements portant sur la formation professionnelle initiale, favorisant notamment une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières ;
- les engagements portant sur les actions de formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;
- les priorités relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en matière d'information, d'orientation, d'accompagnement et d'organisation des validations ;
- un schéma des formations sociales et sanitaires, qui programme l'évolution des cartes de formation professionnelle dans ces secteurs.

3.2. Trois principes de l'action : stratégie, opérationnalité, souplesse

Compte tenu des enjeux de développement économique et de la persistance d'un niveau de chômage élevé dans notre pays et plus particulièrement dans notre région, le CPRDFOP doit permettre de coordonner les actions de l'ensemble des signataires pour favoriser le développement économique de notre région et remporter la bataille de l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, le CPRDFOP se veut la traduction opérationnelle d'une stratégie commune, définissant les axes d'intervention d'une politique publique de formation professionnelle renouvelée qui réunisse et engage l'ensemble des signataires du contrat.

Il se conçoit comme un contrat :

- **Stratégique** en lien fort avec le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et organisant les orientations stratégiques du Schéma régional des formations sanitaires et sociales. Sachant que les articulations avec le prochain Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'avec le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) ont déjà été anticipées.

- **Opérationnel** afin de permettre aux acteurs régionaux de l'orientation, de l'éducation et de la formation de partager une feuille de route commune et d'organiser les lignes directrices de la gouvernance pour chacune des voies de formation et d'accès à la qualification ;
- **Souple** afin de pouvoir adapter ou infléchir les directions prises durant les 5 années de sa validité, notamment au vu des premiers résultats produits ou d'évolutions contextuelles ou conjoncturelles. Cette disposition particulière traduit également l'anticipation d'éventuelles évolutions législatives, fréquentes dans le domaine de la formation professionnelle.

Ce nouveau contrat porte ainsi les ambitions communes de ses signataires d'agir concrètement et de coordonner leurs interventions, d'encourager et de soutenir les innovations et ainsi de permettre à la formation professionnelle d'une part de favoriser l'insertion des jeunes diplômés, d'autre part d'être un des leviers du développement économique de notre région.

3.3. Un périmètre clairement délimité, pour une meilleure efficacité collective

Une double entrée, déterminée par la loi, borne le périmètre du CPRDFOP en matière de formation professionnelle. Ce périmètre inclut désormais :

- la formation professionnelle initiale sous statut scolaire, comprenant le second degré du secondaire (l'enseignement professionnel en lycée) et les sections de techniciens supérieurs (qui conduisent au BTS) dans l'enseignement public comme au sein de l'enseignement privé, sous contrat avec l'Éducation nationale ;
- la formation professionnelle initiale en apprentissage, conduisant aux certifications de niveaux V (CAP et équivalents), IV (Baccalauréat professionnelle et équivalents) ainsi que certaines formations conduisant au niveau III ;
- la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, quels que soient les niveaux de formation préparés ;
- la coordination des services publics et acteurs de l'orientation professionnelle.

En outre, depuis le transfert aux Régions des compétences d'organisation des formations paramédicales et du travail social, la Région a obligation d'adjoindre au CPRDFOP le Schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Le schéma régional des formations sanitaires et du travail social 2017-2022 est le document fédérateur de la Ré-

gion, qui entend assumer pleinement son rôle de chef de file en la matière. Il a vocation à guider l'action des partenaires et des opérateurs pour inscrire leurs interventions et porter leurs projets de développement. Il recouvre un champ large et évolutif de formations et de métiers dans les secteurs de la santé, de la petite enfance, de la prise en charge du handicap et du grand âge, mais aussi de l'action sociale et de la coordination. Il intègre également une volonté d'innovation et de qualité dans les formations elles-mêmes et les parcours proposés ainsi que dans l'accompagnement des apprenants.

Le schéma des formations sanitaires et du travail social constitue une déclinaison sectorielle des dispositifs de formation allant de l'orientation vers l'emploi en passant par toutes les voies de formation (formation initiale d'élèves et d'étudiants, d'apprentis ; formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés) sur un très vaste panel de métiers et de niveaux de qualification (de V à I).

Il décline les orientations stratégiques du présent contrat et forme, dans un contexte de forts enjeux de renouvellement de la main d'œuvre des personnels de la fonction publique hospitalière, une déclinaison opérationnelle directe de la nouvelle politique régionale.

Le périmètre du CPRDFOP n'inclut pas les formations universitaires, les écoles supérieures et les enseignements relevant de la voie générale ou de la voie technologique.

3.4. Deux volets distincts, qui renforcent l'opérationnalité du document

Le contrat distingue deux volets complémentaires et dissociables :

- **Un premier volet stratégique** qui d'une part, explicite les très fortes évolutions de contexte auxquelles la société, l'économie et donc la formation doivent s'adapter et d'autre part, expose la stratégie conjointe des signataires pour y répondre en 6 grandes orientations stratégiques ;
- **Un second volet opérationnel** qui, reprenant les 6 grandes orientations stratégiques du contrat, décrit les 80 engagements opérationnels des signataires.

Il se complète de plusieurs annexes :

- le diagnostic partagé du contexte régional, produit dans une configuration inédite par les services de la Région, de la Direccte, Pôle Emploi et l'Observatoire des métiers, intitulé « Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2016-2022 – Panorama introductif à la relation formation – emploi » ;
- le contenu des contributions proposées par les membres du CREFOP, dans le respect de leur identité propre ;
- le contenu des contributions proposées par les commissions du CREFOP, notamment du groupe projet CPRDFOP qui a constitué le réceptacle des propositions des différentes commissions qui ont souhaité établir une contribution conjointe ;
- le Schéma régional des formations sanitaires et sociales.

4.

Six orientations pour une stratégie lisible et évaluable

La définition d'orientations communes constitue une étape décisive pour établir une stratégie partagée et définir les interventions communes. Ces orientations déclinent la stratégie régionale de développement économique présentée au sein du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) dans les domaines de l'orientation et de la formation professionnelle.

Elles structurent six grands domaines d'actions, qui permettent de décliner les engagements opérationnels des signataires, dans le volet opérationnel du CPRDFOP. Chacun de ces six grands domaines structure également un ensemble d'acteurs et de financeurs par thématique, ce qui doit contribuer à clarifier la complexité de ce système.

4.1. La priorité régionale : répondre aux besoins des entreprises

Les travaux de préfiguration du SRDEII ont permis d'identifier que, parmi les leviers d'amélioration de l'efficacité de la formation professionnelle, la réponse aux difficultés de recrutement et aux besoins de compétences des entreprises s'impose comme la première priorité assignée à la formation.

La concertation organisée dans le cadre de l'élaboration de ce schéma a permis de mettre en évidence plusieurs idées fortes, destinées à répondre aux besoins en compétences et en qualifications exprimés par les entreprises et plus largement aux transformations de l'économie régionale :

1. Répondre aux besoins de renouvellement de main d'œuvre, notamment du fait d'une pyramide des âges défavorable (secteurs à fort effectif de main d'œuvre qualifiée, notamment secteur de la Santé), à travers une meilleure anticipation et un meilleur calibrage de l'offre de formation ;
2. Répondre aux difficultés de recrutement sur des emplois qui sont non pourvus, à travers une meilleure identification des tensions et de leurs causes mais aussi par la construction d'un lien à l'emploi dès la formation (expérimentation de « coloration » territoriale de formation, module complémentaire) ;
3. Attirer les talents et accompagner l'émergence des métiers d'avenir, à travers le développement de la R&D et d'une ingénierie de formation renouvelée,



Photo Région / Garufi Jean-Pierre
Campus Aéronautique
22/01/2015

au plus près des besoins des entreprises, et à travers la promotion forte de l'innovation dans le CPRDFOP.

Cette affirmation d'enjeux formatifs au sein du SRDEII exprime clairement l'ambition régionale de construire une politique cohérente avec l'ensemble des signataires, dont toutes les composantes tendent vers un même objectif : redonner à la formation professionnelle son rôle d'insertion et de levier du développement économique.

Les orientations régionales qui figurent en annexe du contrat et qui ont permis d'initier la concertation conduite au sein du CREFOP, traduisent cette volonté de réorienter l'ensemble des dispositifs inclus dans le périmètre du contrat afin qu'ils répondent plus efficacement aux besoins immédiats et anticipés des entreprises.

Les propositions de l'État et des autorités académiques ont permis d'enrichir ces orientations et de consolider les engagements opérationnels. La volonté de la Région de s'appuyer plus fortement sur un partenariat renforcé, d'une part avec les acteurs du Service public de l'Emploi et d'autre part avec les Autorités académiques a reçu un accueil très favorable du représentant de l'État en région et du Recteur de la région académique. C'est ce qui permet à ce contrat d'initier une séquence ambitieuse de transformations maîtrisées et conjointement pilotées, dans le respect des compétences de chacun.

4.2. Une stratégie complétée et enrichie au sein du CREFOP

La Région a souhaité proposer une concertation approfondie, conduite au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

D'une part en proposant que chacun des membres des collèges représentant les entreprises et les salariés puisse contribuer au débat en adressant au CREFOP une contribution en propre.

D'autre part en proposant que ces contributions alimentent un cycle de réunions conduites au sein d'un groupe-projet, composé des membres de la commission Suivi – Evaluation du CPRDFP, qui avait œuvré à proposer une lecture évaluative du précédent contrat.

Ce groupe projet CPRDFOP s'est réuni sur un rythme soutenu, entre octobre 2016 et janvier 2017. Plusieurs réunions du CREFOP plénier ou de son bureau ont également permis de présenter en différents points d'étapes, les travaux au sein de cette instance.

Trois axes se dégagent des recommandations formulées par ce groupe-projet, à l'appui des contributions préalables et des débats tenus en son sein. L'ensemble des contributions produites dans le cadre de cette concertation est annexé au présent contrat.

1. « Former pour répondre aux besoins du développement économique et social du territoire régional »

Le groupe-projet affirme la nécessité d'articuler les besoins de long terme (approche structurelle et prospective), en complément d'approches plus réactives (les besoins de court et moyen termes des entreprises et de l'économie) et de penser l'intervention publique de façon globale.

Il confirme la nécessité de poursuivre l'objectif d'élévation du niveau de qualification de la population mais souligne l'importance, pour l'accès à l'emploi des jeunes, de continuer de veiller à ce que les sortants de formation initiale comme les actifs dépourvus de



Photo Région / Gardin Florent
Lycée Agricole Saint-Maximin-la-Sainte-Baume
14/04/2015

diplôme, puisse accéder à un premier niveau de certification professionnelle.

Revendiquant la nécessité de penser des voies de formation diversifiées pour la politique éducative, notamment en raison des aléas économiques auquel l'apprentissage est plus fortement soumis que la voie scolaire, du rythme accéléré des innovations technologiques et des durées de formation (à concilier avec une approche tournée vers les secteurs annoncés comme porteurs d'emploi), il souhaite que soient évités les effets de concurrence entre voie scolaire et apprentissage.

A ce titre, il relève que les campus des métiers et des qualifications – qui apportent une réponse pertinente et renouvelée permettant notamment de répondre aux besoins en compétences des entreprises et de matérialiser le principe de parcours (du CAP au diplôme d'ingénieur) au sein d'une filière – constituent une expérience exemplaire de complémentarité des outils de formation au service de l'insertion des jeunes et du développement économique d'un secteur d'activité.

Il souscrit aux propositions de doter les opérations d'intérêt régional d'outils formatifs de type campus des métiers et des qualifications.

2. La question des freins périphériques à l'accès à l'orientation, à la formation et à l'insertion des formés.

Le groupe-projet affirme l'importance de considérer ces freins comme une partie du problème à résoudre lorsque l'on met en œuvre des formations. Cette orientation générale doit particulièrement veiller à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi et à la formation.

Les réponses à apporter sur ce volet sont largement transverses :

Elles supposent un renforcement de la capacité de pilotage des dispositifs, qui elle-même est conditionnée à une observation plus fine, plus réactive et plus complète des dispositifs d'orientation, de formation et d'insertion des formés,

Elles reposent également sur des efforts constants de communication, destinés à faire évoluer les représentations des professionnels comme des individus.

Les recommandations portent également sur les situations de décrochage et les difficultés de maintien en formation continue lorsque les conditions péri-

phériques ne peuvent être garanties. En ce sens, le groupe-projet souhaite vivement que soient prises en compte ces difficultés et que soient poursuivis les efforts de lutte contre le décrochage.

Il appelle également une vigilance particulière sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et leur accès à la formation professionnelle.

3. Les modalités de suivi et les critères d'évaluation du CPRDFOP pour une régulation proactive et en cours de contrat.

Le groupe-projet souligne l'importance de disposer d'un soubassement technique et d'un outillage adapté pour pouvoir disposer d'une forte capacité de pilotage, voire d'inflexion des orientations prises.

Il s'intéresse à la fois aux données d'observation nécessaires à l'identification des besoins de compétences et de formation, à l'enjeu central de la qualité des formations et enfin aux enjeux de gouvernance du contrat lui-même ou de certains de ses axes (particulièrement celui de la carte des formations initiales, sous statut scolaire et en apprentissage).

Le groupe-projet affirme la nécessité de disposer d'un contrat évaluable, dans sa globalité comme dans ses parties.

4.3. Six orientations stratégiques partagées par les signataires

Ayant pris acte de ces contributions et en conformité avec les orientations de l'exécutif régional et des échanges approfondis avec l'État et les autorités académiques, le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles s'organise autour de six orientations stratégiques majeures.

En effet, pour apporter une réponse pertinente au contexte de mutation profonde de notre économie et aux phénomènes d'accélération des transformations et des transitions qui l'accompagnent, plusieurs leviers doivent être mobilisés concomitamment et de façon cohérente :

1. Orienter vers l'emploi

Dans un monde en mutation, construire son pro-

jet et trouver sa formation, son emploi à toutes les étapes de sa vie professionnelle constitue un enjeu décisif. Le Contrat propose, à travers l'orientation et le conseil en évolution professionnelle, une meilleure information des actifs tout au long de la vie afin de préparer et anticiper les évolutions des métiers et des besoins de compétences qu'ils auront à connaître au cours de leur vie professionnelle. Il se place enfin résolument dans une perspective d'innovation et de qualité d'une offre de service pertinente, réactive et personnalisée.

2. La formation professionnelle initiale, levier du développement économique

La formation professionnelle initiale constitue, pour les jeunes, la 1^{re} clef de réussite de leur parcours professionnel et pour l'économie régionale – et les en-

treprises qui la composent – les réponses locales à leurs besoins en ressources humaines. Le CPRDFOP propose une nouvelle approche de la carte des formations initiales en région permettant de mieux appréhender les complémentarités, les tensions de recrutement et les opportunités de développement des deux cartes du scolaire et de l'apprentissage, tout en favorisant une plus forte mutualisation des équipements et des infrastructures.

3. Offrir l'excellence à 50 000 apprentis

L'apprentissage se place naturellement au service de l'insertion des jeunes et du développement des entreprises. Le Contrat s'inscrit pleinement dans un objectif de développement ambitieux, à la fois quantitatif et qualitatif. Cet objectif doit fédérer et mobiliser l'ensemble des acteurs et financeurs de l'apprentissage, pour favoriser l'accès à cette voie d'excellence et améliorer la qualité des parcours comme de l'accès à l'emploi, une fois le diplôme acquis.

4. Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

L'insertion ou la reconversion professionnelle constituent un enjeu crucial à la fois au regard de la démographie, des besoins de recrutement des entreprises et de la nécessité de préparer les actifs à l'émergence de nouveaux métiers. La question de l'agilité, de la souplesse, voire de la flexibilité de la réponse formative est ici déterminante, tout autant que la prise en compte du temps d'acquisition d'une compétence.

5. Développer des réponses pédagogiques innovantes et agiles

A travers ce contrat, les signataires s'engagent résolument dans une perspective d'innovation et d'amélioration de la qualité. Cette dimension est tout sauf anecdotique. Comment imaginer les impacts de la révolution numérique et préparer les actifs à ces transitions, sans appliquer les principes de l'innovation à la formation elle-même ? De nouvelles approches pédagogiques, notamment digitales, de nouvelles pédagogies inductives et tournées vers le geste et l'activité professionnels constituent une des conditions pour éviter tout risque d'obsolescence de la formation professionnelle.

6. Consolider l'expertise pour construire le changement

L'expertise et l'observation sont clairement identifiées comme des conditions de réussite et de conduite du changement. Connaître, anticiper et maîtriser les changements constituent les outils indispensables à la conduite d'une action publique efficace et pertinente. Il ne s'agit pas de « faire pour faire », de « faire pour occuper » mais de « faire pour transformer ». Les signataires s'engagent à ce que l'expertise soit au rendez-vous de cette exigence.



Orientation n°1

Orienter vers l'emploi

La Loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confie aux Régions un rôle majeur de coordination de l'orientation et du conseil en évolution professionnelle :

1. La Région organise le service public régional de l'orientation tout au long de la vie. Elle assure la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public (Article L. 214-16-1 du code de l'éducation) ;
2. La Région coordonne sur son territoire, en associant les services de l'État, les organisations représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) par les opérateurs CEP présents localement et participant au service public régional de l'orientation (SPRO). Elle effectue un suivi de la mise en

œuvre territorialisée du conseil en évolution professionnelle dont les éléments d'information sont communiqués au CREFOP¹⁴.

3. Sur la base d'une analyse des besoins constatés à moyen terme sur le territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications, de formations et de mobilités, le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) fixe des objectifs en matière de conseil et d'accompagnement en orientation, et définit un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation. Dans ce cadre, l'Etat et la région déterminent les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences respectives, notamment vis-à-vis des opérateurs du CEP en région.

14 Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

Le Conseil en Évolution Professionnelle

Le Conseil en Évolution Professionnelle est défini dans les textes comme un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Universel et gratuit, ce Conseil s'adresse à l'ensemble des actifs, quel que soit leur statut, leur situation et leur âge, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite. Il a pour ambition de favoriser l'évolution, de faciliter les mobilités, les transitions ou les conversions professionnelles. Il doit ainsi faire face à une hétérogénéité crois-

sante des accueils, et à des parcours professionnels de plus en plus discontinus.

Le Conseil en Évolution Professionnelle doit également permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ». Lorsqu'il s'adresse à des personnes déjà en emploi, il s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ». Dans ces situations, une étape de formation peut être insérée dans le projet.

Ainsi défini par l'article L. 6111-6, le conseil en évolution professionnelle constitue :

- **du point de vue du *bénéficiaire***, une démarche visant à faire un point sur sa situation, ses perspectives et son évolution professionnelles. Elle se caractérise par un processus d'appui à l'élaboration et la concrétisation d'un projet professionnel
- **du point de vue de l'opérateur**, une offre de service en réponse aux besoins des personnes actives dont l'objectif est d'apporter un appui à la prise de recul sur leur situation professionnelle, à l'élaboration et à la concrétisation de leur projet professionnel.

L'offre de service du Conseil en Évolution Professionnelle mise en œuvre par cinq réseaux d'opérateurs – Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi, l'APEC et les Opacif – se décline en trois niveaux complémentaires :

- 1^{er} niveau : un accueil et une information individualisée (SPRO)
- 2^{ème} niveau : un conseil personnalisé destiné à accompagner la définition du projet ;
- 3^{ème} niveau : un accompagnement personnalisé à la concrétisation du projet.

Ces différentes étapes du processus de Conseil en Évolution Professionnelle n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Conçu comme un service individualisé, son contenu et les étapes du processus dépendront des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet. Les opérateurs doivent être en capacité d'assurer une offre de service commune, indépendamment de leurs spécificités.



Photo Région / Garufi Jean-Pierre
Stand de la Région à la Foire internationale de Marseille 2015
25/09/2015

Le Service Public Régional de l'Orientation

Le 1^{er} niveau a été identifié comme primordial pour l'enclenchement d'une orientation réussie. Il permet à toute personne de disposer du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle. Il doit donc garantir l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les actions et filières de formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. L'inscription, dans la loi, de l'orientation en tant que droit témoigne de la prise en compte au niveau national de l'enjeu majeur que constitue la construction d'une capacité de choix et de décision pour toute personne, qui tout au long de sa vie, va devoir organiser et réorganiser sa vie professionnelle.

C'est le rôle du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) que d'assurer ce premier accueil et de

permettre d'accéder aux étapes qui suivent. La loi a inscrit ce service public dans le cadre plus large du service public de l'orientation tout au long de la vie, qui inclut les services mis en œuvre par le ministère de l'Éducation nationale et répartit les compétences entre l'Éducation nationale, pour les élèves et les étudiants, et la Région pour l'ensemble des actifs, c'est-à-dire de toute personne entrée dans la vie active.

Ainsi défini comme porte d'entrée du CEP, le SPRO s'appuie aujourd'hui sur des têtes de réseau régionales (Éducation nationale, Universités, CCIR, CRMA, réseau Jeunesse, Pôle emploi, Cap Emploi, Missions locales, Apec, Fongecif, Opacif, Cité des Métiers) qui assurent un maillage sur l'ensemble du territoire régional à travers plus de 400 points d'accueil, d'information et d'orientation de premier niveau.

Pour une orientation plus agile, chemin faisant

Au-delà de ce 1er niveau, les enjeux de coordination sont également majeurs et renvoient à la capacité à appuyer la construction de projets et à apporter des réponses pertinentes en lien avec celui-ci. A cet égard, l'accélération des changements et des évolutions des activités professionnelles complexifie encore cet acte d'orientation, en ce qu'il nécessite d'arrêter une représentation à un instant donné dans un monde en constant changement.

De ce fait, l'orientation elle aussi évolue en dynamique et devient autant un processus de régulation (faire le point régulièrement, réajuster sans cesse), que de planification (avoir un but, établir un plan). C'est donc bien la question de l'agilité, de la réactivité, de l'adaptabilité qui est au cœur de l'appui aux personnes dans le champ de l'orientation.

Le terme « agile » a ici un double sens. Il renvoie d'une part à l'organisation de la coopération entre les acteurs, ce qui constitue déjà un impératif de qualité qui suppose un management constant de cette qualité de

service, et d'autre part à la méthode de conception de projets dite « agile » qui suppose une définition des livrables dans des aller-retours plus fréquents et des ajustements permanents. Cette dernière signification interroge l'acte d'orienter et la méthode que l'on envisage pour permettre à une personne de construire un projet.

Conduire ces évolutions suppose de renforcer la maîtrise, par les professionnels du SPRO et du CEP, du diagnostic de compétences et de l'ingénierie de parcours, de les outiller sur les évolutions de l'emploi et les besoins des entreprises. Cela nécessite également de mieux les équiper en matière d'ingénierie financière des projets de formation, afin qu'ils puissent connaître sur leurs territoires d'intervention respectifs, l'ensemble des moyens mobilisables pour permettre aux personnes de franchir cette nouvelle étape de leur parcours.



En résumé

L'orientation constitue aujourd'hui un préalable indispensable à ce que chacun puisse exprimer pleinement ses talents et capacités dans un métier qui lui convienne. Les signataires du CPRDFOP s'engagent à faire de l'orientation un outil au service de l'insertion professionnelle et des transitions des actifs, comme de l'attractivité des filières d'excellence. La coopération entre les acteurs, les synergies locales, la professionnalisation et l'outillage des conseillers sont au cœur de ces engagements.



Orientation n°2

La formation professionnelle initiale, levier du développement économique

La formation professionnelle initiale, dans sa double composante – lycées professionnels et Centres de formation d'apprentis – représente un pan majeur du système de formation. Les lycéens et les apprentis qui préparent leur CAP ou leur Bac professionnel forment une grande part des futurs artisans, commerçants, spécialistes des métiers de bouche ou de l'hôtellerie, techniciens de la construction, de la production ou des services.

Les centaines de diplômes préparés et délivrés par les filières professionnelles constituent le terreau de la future économie et sont en outre de véritables passeports pour l'emploi et contribuent à élever le niveau général de qualification dans notre pays.

Pour autant, l'orientation vers l'enseignement professionnel demeure encore trop souvent la sanction d'un échec dans la voie générale, avec un risque de décrochage ou de rupture de parcours, malgré les efforts consentis pour tenter de remédier à ces difficultés et les résultats encourageants des dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire.

Ce CPRDFOP initie un nouveau cycle d'engagements conjoints dans le respect des compétences dévolues à chaque partie prenante.

Ces engagements portent à la fois sur l'élévation du

niveau général de qualification de la population, sur la recherche d'une plus grande efficacité des formations professionnelles en termes d'accès à un premier emploi, sur la nécessaire articulation entre les cartes des formations proposées dans les lycées professionnels et les CFA sur les territoires et sur les opérations à conduire pour faire de la formation professionnelle un véritable levier au service de l'insertion des jeunes et du développement économique de notre région.

Ils s'inscrivent dans une logique de pôle de compétence et de travail en réseau des établissements.

Pour traduire ces ambitions, le CPRDFOP distingue deux objectifs :

1. Anticiper pour mieux rationaliser, afin de définir une carte des formations au service de l'insertion des jeunes et du développement économique et social de la région ;
2. Développer une offre de formation en lien direct avec les Opérations d'intérêt régional (OIR).

L'apprentissage, en tant que voie de formation initiale, est bien évidemment concerné par ces objectifs. Cependant, dans le cadre de la politique régionale, d'autres objectifs lui sont spécifiquement assignés. Ces objectifs sont explicités dans l'orientation n°3.

Anticiper pour mieux rationaliser

La révolution numérique, la transition énergétique, le vieillissement de la population, le développement continu d'une économie qui produit toujours plus de services, le changement des modes de consommation ou du rapport au travail et aux appren-

tissages, imposent de penser une offre de formation qui permette de préparer l'avenir, de doter les individus – jeunes et adultes – d'un bagage leur permettant de s'adapter aux nombreuses évolutions professionnelles qu'ils vont connaître. Ce contexte changeant impose

de faire résolument le choix d'une société du savoir et de l'information. Cela suppose en région de favoriser l'augmentation générale du flux de sortants de formation, certifiés ou qualifiés, et de contribuer ainsi à l'élévation du niveau de qualification de la population, en visant le niveau pertinent d'accès à l'emploi.

Cet enjeu est particulièrement crucial en Provence-Alpes-Côte d'Azur dans la mesure où notre région connaît une situation fortement polarisée avec une proportion de bac + 5 et plus (niveau I) plus importante que la moyenne nationale et une proportion de sortants sans diplôme également plus élevée (88.000 jeunes âgés de 15 à 24 ans sont non diplômés, soit 3 points de plus que la moyenne nationale). Les niveaux intermédiaires (II et III) posent également problème notamment vis-à-vis des catégories d'emploi de techniciens et d'agents de maîtrise pour lesquels l'appareil de formation peine à produire et paraît sous-dimensionné du point de vue du potentiel d'emplois.

Par ailleurs, les clés de lecture de la répartition territoriale de la voie scolaire et de l'apprentissage ne

sont pas les mêmes. En effet comme dans toutes les régions de France, l'apprentissage a connu plusieurs phases de développement en lien avec des métiers mais pas d'autres et des conditions de développement sur des territoires mais pas d'autres. La comparaison entre l'enseignement professionnel sous statut scolaire et l'apprentissage doit tenir compte de ces différences. (Ex. l'apprentissage apparaît peu développé dans certaines spécialités : travail social, fonctions transverses des entreprises et administrations)

Enfin, dans un contexte d'accélération des temps, des échanges, des mutations, la capacité d'anticipation et de prospective doit se concilier avec la capacité de réaction, régulation / adaptation. A cet égard, les réponses à apporter doivent à la fois tenir compte du fait que le lien entre spécialité de formation et emploi est moins mécanique qu'hier et que les risques d'obsolescence des savoirs très pointus sont forts. Cela ne doit pas exclure, bien au contraire, l'adaptation des contenus de formation, mais cette adaptation doit se concevoir dans une optique d'adéquation continue des connaissances et des compétences.



En résumé :

Pour répondre à ces différents enjeux, les signataires affirment l'ambition que le CPRDFOP fixe les modalités permettant de construire une offre de formation en cohérence avec l'économie régionale et la demande sociale, ce qui suppose de questionner les formations à l'aune des débouchés possibles, en intégrant les poursuites d'études. Cette réflexion globale est l'occasion de mettre en perspective le nombre de personnes formées, les niveaux pertinents d'accès aux emplois et le potentiel de recrutement de l'économie régionale.

Développer une offre de formation en lien direct avec les besoins des Opérations d'Intérêt Régional

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est forte de territoires emblématiques, à l'identité économique marquée sur lesquels s'ancrent les principales filières régionales. De ce constat, naît la volonté de doper le développement économique de la région à travers le choix d'une spécialisation intelligente accrue en renforçant le leadership régional sur quelques territoires d'excellence aux gisements de croissance et

d'emploi significatifs.

Le développement des compétences, la réponse aux besoins RH des entreprises, l'adaptation des offres de formation aux nouveaux métiers et l'attraction des talents constituent à cet égard des enjeux majeurs pour le développement de ces filières stratégiques et pour la création d'emplois.

L'objectif poursuivi dans le cadre des OIR est notamment de :

- repérer les métiers en tension et mener un travail prospectif sur les métiers de demain en lien avec les filières stratégiques (actuelles et en émergence) et de renforcer les actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans ces nouvelles filières ;
- identifier toute la chaîne de compétences (depuis les compétences « basiques » jusqu'à celles des chercheurs et laboratoires associés), permettant de repérer les acteurs clef de l'écosystème, les formations nécessaires et les parcours d'excellence pour chacune des OIR ;
- proposer sur la base de ces travaux une adaptation de la carte des formations initiales (scolaire et par apprentissage) et continues ;
- travailler à l'adaptation de formations existantes ; proposer de nouveaux parcours, cursus ou modules de formations adaptés (MOOC..).
- produire des outils support de communication pour valoriser les métiers critiques et mener une démarche offensive pour attirer et retenir les « talents ».

Pour accompagner le déploiement des Opérations d'Intérêt Régional (OIR) et favoriser la construction de réponses de formation adaptées, les signataires décident d'agir en commun pour fédérer les énergies et faire émerger des réseaux d'établissements aptes à porter une offre de formation visible, lisible et en résonance avec les besoins du territoire, à travers le développement de Campus des métiers et des qualifications¹⁵.

Ces campus ont vocation à décloisonner et à renforcer les passerelles entre la voie scolaire, et l'apprentissage en développant notamment la mixité des parcours et des publics. Ils permettent d'organiser un dispositif de formation professionnelle couvrant tous les niveaux et ainsi de répondre aux besoins de formations initiales et tout au long de la vie, et aux compétences de la filière

15 Créés par la loi n°2013-595 du 8 juillet 2013 « d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république » et le décret n° 2014-1100 du 29.09.2014

en proposant aux publics des parcours de formations diversifiés.

En effet, le label « campus des métiers et des qualifications » repose, sur un territoire donné, sur un réseau d'acteurs qui interviennent en partenariat pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation initiale ou continue qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique national ou régional ». Ils constituent ainsi des leviers de valorisation de l'enseignement professionnel et d'insertion des jeunes dans l'emploi.

A travers la construction d'un écosystème territorial (organismes de formations, lycées, CFA, université, entreprises, laboratoires, centre de transfert, plateforme technologique, pôles de compétitivité), ils sont structurés autour d'un secteur d'activité d'excellence au service du développement économique régional. La construction de ces réseaux d'établissement de formation professionnelle, lycées et sites universitaires, en dialogue et en synergie avec les pôles de compétitivité, les grappes d'entreprises et les branches professionnelles permettent de renforcer les moyens de qualifications nécessaires au développement de ces secteurs d'activités structurants en réponse aux besoins des filières en termes de métiers et de compétences professionnelles.

Co-présidés par le président du Conseil régional et les recteurs des deux Académies, la gouvernance des campus repose sur la fédération de plusieurs acteurs. Le campus comprend au moins un établissement public local d'enseignement du 2nd cycle du second degré et un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. Il associe les organisations représentatives des différents secteurs de la filière et l'implication de leurs relais sur le territoire régional. Par ailleurs, tous les établissements (Universités, lycées, écoles, ...) proposant des parcours spécialisés doivent étoffer le tour de table des acteurs.

Cette gouvernance favorise ainsi la mise en synergie et le décloisonnement des acteurs de la formation et de la qualification des différents publics en lien avec les acteurs économiques du territoire.



En résumé :

L'objectif que se fixent les signataires, dans le cadre de ce contrat de plan, est de créer sur l'ensemble de la durée du contrat, des campus des métiers et des qualifications en lien avec une ou plusieurs opérations d'intérêt régional. A travers la richesse et la qualité des offres sur les différentes filières de formation qui devront être implantées sur le territoire régional, l'enjeu est également de susciter une dynamique d'attractivité de ces campus, outil visible sur le territoire et lisible pour les familles et les entreprises.



Orientation n°3

Offrir l'excellence à 50 000 apprentis

Tout en veillant à respecter les équilibres territoriaux et sectoriels, la Région souhaite développer qualitativement et quantitativement l'apprentissage. Elle s'est donc fixée comme objectif l'atteinte d'un niveau de qualité dans le recrutement, la formation en CFA et dans les entreprises, l'accès au diplôme et l'insertion professionnelle qui garantissent l'excellence des parcours et engagent ainsi plus de jeunes et plus d'employeurs vers l'apprentissage.

La cible est fixée à 50 000 apprentis d'ici 2021, ce qui constitue un objectif non seulement ambitieux mais suppose une rupture nette avec la tendance décroissante des effectifs, observée jusqu'en 2015.

L'année 2016 est encourageante puisque les toutes premières remontées de données sur la campagne de recrutement 2016-2017 laissent espérer une rupture de tendance. En effet, pour la première fois depuis plusieurs années, la tendance à la baisse connaît un coup d'arrêt. La campagne de recrutement de fin 2016 dénombre 27 940 apprentis sous contrat au 31 décembre, contre 27 578 fin 2015.

Pour atteindre la cible, qui double quasiment l'effectif actuel, un plan stratégique global, qui active simultanément tous les leviers de l'apprentissage, doit être mis en œuvre. Il s'agit donc à la fois de :

- dynamiser le tissu entrepreneurial pour augmenter le niveau d'offre,
- susciter une plus forte demande de la part des familles,
- valoriser l'image de l'apprentissage, particulièrement sur les niveaux CAP et Bac Pro,

- améliorer la mise en relation entre l'offre et la demande, notamment en diffusant la culture de l'alternance au sein des établissements scolaires et du Service public régional de l'orientation,
- moderniser les outils et les supports de l'enseignement,
- poursuivre l'amélioration de la qualité produite par les CFA,
- faire évoluer l'offre de formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises,
- explorer les gisements de recrutement existants dans le secteur public,
- engager plus fortement les entreprises dans la pédagogie de l'alternance en simplifiant les conditions de recours à l'apprentissage,
- accompagner les apprentis en difficulté afin d'éviter le maximum de ruptures de parcours dite « nettes », c'est-à-dire de ruptures de contrats lorsqu'elles ne sont pas suivies d'un nouvel engagement auprès d'un autre employeur,
- développer l'offre, dans tous les secteurs porteurs et les spécialités en lien avec le besoin des entreprises.

Enfin, la promotion de la qualité de la formation et du diplôme obtenu auprès des entreprises constitue également un engagement fort de ce contrat, afin d'améliorer les chances d'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'apprentissage. Dans cette perspective, il n'est pas inutile de poser quelques constats sur l'apprentissage en 2016.

L'apprentissage, un enjeu fort pour les premiers niveaux de qualification

Si l'apprentissage occupe une place importante dans la production de qualification en région, il reste majoritairement positionné au niveau V (CAP), ce qui correspond à son fort ancrage dans les métiers de l'artisanat où le CAP reste le diplôme de référence. Il n'est d'ailleurs pas rare d'entendre s'exprimer, chez un artisan, une préférence pour le CAP plutôt que pour le Baccalauréat professionnel ou le Brevet professionnel.

Dès lors, la réforme de l'enseignement professionnel, qui a réduit le cursus menant au Baccalauréat professionnel de quatre à trois années, n'a pas affecté la structure de l'offre en apprentissage.

A ces niveaux, jusqu'au Baccalauréat, la part de l'apprentissage dans la formation professionnelle tend à se renforcer, non du fait d'une augmentation du nombre d'apprentis mais en raison d'une diminution relative du nombre d'élèves de la voie scolaire. Les vœux d'orientation émis par les familles pour leurs enfants sont très majoritairement en direction d'une poursuite d'études vers la voie générale. Ce qui pourrait laisser penser que la voie professionnelle et l'apprentissage seraient des voies de relégation par l'échec de la voie générale. Pourtant, le potentiel d'accès au diplôme et à l'emploi de la formation professionnelle n'est plus à démontrer.

...le potentiel d'accès au diplôme et à l'emploi de la formation professionnelle n'est plus à démontrer. Il y a là un enjeu fondamental autour de la promotion des métiers et de l'apprentissage comme voie de qualification.

Il y a là un enjeu fondamental autour de la promotion des métiers et de l'apprentissage comme voie de qualification.

Le contexte évolue. La formation en apprentissage continue de constituer une alternative à la formation scolaire, souvent pour des jeunes en difficulté scolaire. Toutefois la difficulté rencontrée par des jeunes à signer un contrat d'apprentissage les contraint à s'inscrire en formation initiale scolaire. D'où l'intérêt de proposer des parcours mixtes qui permettent d'assurer un suivi du jeune.

Cette appétence croissante des jeunes pour

l'apprentissage semble indiquer que les avantages de l'apprentissage, outre la portion du SMIC à laquelle ouvre droit le contrat, sont mieux perçus par les familles. Il est en effet indéniable que l'apprentissage est aujourd'hui un accélérateur d'insertion à court et moyen terme. Toutes les enquêtes d'insertion montrent que les anciens apprentis ont des taux d'emploi supérieurs aux sortants de la voie scolaire, tout particulièrement aux premiers niveaux de qualification. Car c'est encore une fois aux niveaux V et IV que l'apprentissage est le plus utile et le plus efficace.

Comprendre pourquoi un employeur recrute un apprenti, ou cesse d'en recruter

Il faut cependant rappeler que l'apprentissage est en premier lieu un contrat de travail de droit privé. Il reste dès lors un dispositif sélectif, en ce qu'il suppose de trouver un employeur. Cette sélection, ainsi que l'immersion dans le monde professionnel, sont supposées être les vrais facteurs de la performance de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle.

Le positionnement de l'apprentissage comme contrat de travail ouvre bien évidemment à des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans la possibilité d'accéder à

ce contrat. Cette voie de recrutement est un véritable vivier de candidats potentiels, pour peu que les réseaux en charge de l'orientation des jeunes aient une connaissance approfondie et actualisée de l'offre existante en région.

Par ailleurs, le taux de recours à l'apprentissage dans les entreprises constitue un indicateur intéressant : il existe de réels écarts entre les territoires (sur des mêmes secteurs) et entre les secteurs (sur les mêmes territoires), ce qui traduit encore trop de fois le poids

de l'histoire dans la façon dont ce dispositif s'est progressivement construit et des modes de gestion de la main d'œuvre différenciés selon le type, la taille et la localisation des entreprises. La volonté de la Région de développer fortement l'apprentissage passe néces-

sairement par la définition de cibles sur lesquelles faire porter un effort spécifique de communication, voire d'incitation financière directe au travers des primes aux employeurs d'apprentis.

Les leviers de croissance : l'enseignement supérieur ne peut porter seul l'objectif assigné

S'agissant de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, de nombreuses visions se confrontent. Il faut rappeler ici que la croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est forte, bien qu'elle ne compense pas la perte de volume sur les premiers niveaux.

Il y a un facteur d'opportunité de développement dans la baisse récente de l'attractivité du contrat de professionnalisation, qui est une autre voie d'accès aux diplômes supérieurs, notamment sur le premier niveau de formation supérieure (niveau III, qui englobe les formations dites Bac+2 et niveau II correspondant aux licences universitaires). La suppression de l'exonération de certaines charges pour les entreprises recrutant des contrats de professionnalisation pourrait inciter ces entreprises à se tourner vers l'apprentissage. Cependant, les logiques de recours à l'une ou l'autre de ces voies dépendent également de facteurs culturels dans les entreprises et supposent donc des actions de sensibilisation et de promotion de l'apprentissage pour leur faire connaître ces nouvelles possibilités.

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se poursuit depuis plusieurs années, selon des modalités différentes en fonction des établissements. Les écoles d'ingénieur et de commerce

privilégient des publics qui n'auraient peut-être pas pu accéder à ce type de formation dans les voies classiques, un constat qui se retrouve fréquemment dans certaines classes de STS et d'IUT. Au contraire, parmi les formations universitaires (de type licence professionnelle et master, et notamment dans les disciplines de la gestion et de l'économie d'entreprise), les apprentis ont des origines sociales plus favorisées que leurs homologues en formation classique. Il y a donc ici de possibles gains à réaliser en termes d'effectifs, pour peu que les possibilités d'accès soient étendues.

Au final, le développement de l'apprentissage requiert une mobilisation simultanée de tous ses leviers traditionnels et une recherche des nouvelles pistes qui pourraient être explorées. Sur ce dernier point, de récentes et nouvelles possibilités législatives offrent également des perspectives de développement :

- l'apprentissage dans l'emploi public, notamment dans la fonction publique hospitalière,
- la possibilité d'élargir la gamme des certifications préparées en apprentissage aux titres professionnels du ministère du Travail, de l'Emploi et de la solidarité professionnelle.



En résumé :

Pour réussir à concrétiser cet objectif majeur, la refondation d'une gouvernance à une échelle territoriale pertinente doit favoriser l'adhésion de toutes les parties prenantes de l'apprentissage en région et permettre de forger une vision commune de l'avenir et de la voie à suivre pour y parvenir. Il sera nécessaire de mobiliser simultanément tous les leviers de croissance de l'apprentissage. Les engagements des signataires du CPRDFOP posent ainsi la première pierre de cette ambition.



Orientation n°4

Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

Dans un contexte de chômage persistant, la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi peine à faire la démonstration de son efficacité. Probablement parce que ce domaine cristallise une problématique de fond dans l'accélération des temps dans lesquels nos sociétés vivent désormais.

De fait, de très nombreux objectifs lui sont simultanément ou successivement assignés et recouvrent à peu près toutes les situations de non-emploi : de la remédiation scolaire et sociale jusqu'à la sécurisation des parcours professionnels, contrepartie de la flexibilité

du travail, en passant par l'ajustement constant des capacités d'une main d'œuvre sans emploi à des postes de travail qui eux, évoluent constamment...

Cette nouvelle génération de contrat, qui permet désormais de construire une approche globale liant stratégie de développement économique, politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles, ouvre un ensemble d'opportunités pour la formation continue des demandeurs d'emploi dont l'ensemble des signataires du contrat souhaite pleinement tirer parti.

Réorienter la formation professionnelle vers le monde professionnel

L'axe fondateur de la réorientation de la politique formative de la Région en matière de formation est d'améliorer le lien entre la demande économique de qualifications et le système de production de ces qualifications. La formation continue des demandeurs d'emploi est l'une des composantes de ce système, elle doit donc participer également à cette amélioration du lien entre la formation et l'emploi, ce qui clarifie nettement l'objectif qui lui est assigné.

La question de l'accès ou de retour à l'emploi des stagiaires de la formation professionnelle continue constitue donc un élément central de la refonte de la stratégie de développement de la formation professionnelle continue dans ce contrat.

Ce repositionnement stratégique s'appuie tout d'abord sur une reconfiguration de l'offre de formation, qui doit viser un taux d'accès et de retour à l'emploi de 70 %.

Cette ambition forte suppose, d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur de la formation professionnelle,

des adaptations, des changements voire des ruptures importantes.

Parmi ces ruptures, il s'agit dorénavant notamment de développer les formations qui ciblent des métiers pour lesquelles les opportunités d'emploi en sortie sont avérées, que ces sorties soient le fait :

- de besoins structurels et récurrents de l'économie régionale, liés par exemple aux enjeux de renouvellement de la main d'œuvre, mais aussi à des tensions structurelles de recrutement pour certains métiers désormais bien identifiés,
- de besoins saisonniers, particulièrement sur les territoires les plus concernés par la double saisonnalité caractéristique de notre région,
- de besoins conjoncturels liés à des tensions créées par l'implantation ou le développement d'une nouvelle activité économique sur un territoire,
- de besoins exprimés par des entreprises locales,

mais dont les faibles volumes se heurtent à des effets de seuil,

- de besoins de niches économiques en développement mais pour lesquelles les formations n'existent pas ou insuffisamment,
- de besoins nouveaux, enfin, liés à l'émergence de nouvelles activités professionnelles et pour lesquelles aucun référentiel de formation n'est encore formalisé.

Parmi ces besoins, nombre d'entre eux sont déjà pris en compte par les autres composantes de l'appareil de formation régional, les lycées, les CFA, les universités,

etc. De ce fait, les équilibres entre la formation initiale et la formation continue doivent également être appréciés dans les commandes de formation à destination des demandeurs d'emploi.

C'est l'analyse des métiers, et des personnes en poste, qui permet de mieux comprendre les effets d'âge et les profils recherchés par les entreprises dans leurs modes de gestion de la main d'œuvre. De ce fait, il existe des opportunités dans différentes catégories d'âges et de profils que le recrutement dans les actions de formation doit identifier dès le départ. L'identification de ces opportunités repose notamment sur un fort degré de proximité à l'entreprise, et particulièrement des TPE et des PME de la région.

Une coopération étroite entre les acheteurs : Pôle Emploi et la Région

Cette refonte de l'offre de formation régionale tient également compte de l'offre déployée par Pôle Emploi, qui est un financeur important de la formation dans la région. Dès juin 2016, une convention de partenariat renforcé a été signée entre la Région et Pôle Emploi. Les travaux techniques ont permis d'avancer dans de nombreux segments de l'offre de formation et de partager diagnostics et indicateurs de la pertinence et de l'efficacité des actions de formation.

Cette convention sera renouvelée et approfondie tout au long de la vie du CPRDFOP, afin de permettre la meilleure articulation possible entre les commandes respectives de la Région et de Pôle Emploi, voire de déboucher sur une co-conception de ces commandes.

Lorsqu'elle s'adresse aux publics très éloignés de l'emploi, la formation professionnelle recouvre pour partie le champ de l'insertion professionnelle et de l'insertion par l'activité économique (IAE). La Région souhaite

donc initier un échange avec les autres financeurs de l'IAE et premièrement avec les Départements, qui exercent la compétence, afin de construire de nouvelles solutions et offrir de nouvelles options de parcours à ces publics.

Répondant aux mêmes besoins, la Région entend également déployer une offre de formation spécifique en direction de personnes qui n'auraient pas les prérequis leur permettant d'entamer immédiatement un parcours menant à l'emploi.

Ce type de formations s'inscrit dans une logique préparatoire à l'accès à une formation professionnelle et se fondera sur l'obligation de proposer à la personne des simulations et des mises en situation, en atelier pédagogique, sur plateau technique ou en entreprise. Il s'agira plutôt d'aider la personne, en tenant compte de ses acquis et de ses carences, à se projeter dans un univers professionnel qui devienne le socle du renforcement de ses savoirs et de ses compétences.

Mesurer l'efficacité de la formation : l'accès et le retour à l'emploi comme indicateurs collectifs

En matière d'évaluation de l'efficacité des actions de formations, les signataires du CPRDFOP prennent acte des conclusions des études d'insertion menées en région et nationalement ainsi que de l'étude d'impact conduite par le Céreq sur les stagiaires de la formation professionnelle de la région et qui constitue une première en France.

L'accès ou le retour à l'emploi post-formation ne peuvent être mesurés de la même façon pour une formation courte, qui avait comme objectif de ramener rapidement le stagiaire vers l'emploi et une formation certifiante, durant plusieurs mois, qui amène la personne nouvellement diplômée à se repositionner sur le marché du travail, puisqu'elle peut désormais envisager de candidater à de nouveaux emplois, ce qui ne lui était pas possible tant qu'elle n'avait pas son diplôme.

Ainsi, pour les formations courtes, une mesure effectuée à six mois témoigne de l'efficacité des programmes mis en œuvre. En revanche, pour les formations longues, il faut douze mois en moyenne pour que s'exprime la plus-value du diplôme et c'est donc à cette échéance qu'il convient de mesurer l'efficacité d'un dispositif certifiant.

Enfin, pour ce qui concerne les formations qui ne sont pas destinées à des personnes immédiatement capables de se porter vers l'emploi, c'est plutôt l'accès à une formation professionnelle, qui suit cette préparation, qui doit être regardée comme l'indicateur d'efficacité.



En résumé :

Les engagements des signataires sont clairement exprimés : la formation professionnelle continue en Provence-Alpes-Côte d'Azur doit contribuer à remporter la bataille pour l'emploi. Elle doit donc se placer en position de tirer parti de tous les besoins d'emploi, de contourner toutes les contraintes et de permettre au plus grand nombre d'actifs d'accéder ou de retrouver un emploi.



Orientation n°5

Développer des réponses pédagogiques innovantes et agiles

Le contexte changeant décrit dans la partie introductive de ce contrat de plan donne une résonance toute particulière à la prise en compte de l'innovation dans le domaine de la formation.

En effet, dans la société du savoir et de l'information, où l'accélération des temps, des échanges, des mutations donne la cadence, il devient essentiel de développer une offre de formation disposant de capacités de réaction, d'adaptation voire d'anticipation. Cela passe par une connaissance fine et précise des conditions de production de la formation et des contraintes qui s'exercent sur son déroulement. Ces connaissances sont des conditions du développement de l'innovation dans et par l'acte formatif.

De cette capacité à innover, à rénover, voire à réinventer le fait formatif, dans ses formes et ses contenus, dépend la qualité de réponse des acteurs de la formation aux enjeux auxquels le monde du travail mais également la société sont désormais confrontés.

Cette capacité à innover en matière de formation se traduit de fait dans trois des quatre dimensions de l'innovation :

- Dans la dimension *Produit* : elle permet d'imaginer de nouveaux référentiels¹⁶ de formation, en lien avec le besoin direct des métiers émergents et permettant de mieux répondre aux besoins immédiats de formation et d'adaptation des compétences, d'anticiper, voire de devancer les besoins de demain dans la réponse formative ;

- Dans la dimension *Procédé* : elle ouvre de réelles perspectives d'innovations pédagogiques, qui exploitent plus fortement les possibilités ouvertes par le numérique, et qui peuvent aller de la classe inversée jusqu'aux environnements de travail numériques accessibles dans ses différents lieux de formation ;
- Dans la dimension *Marketing* : elle permet de ré-interroger la personnalisation de la formation avec une nouvelle approche, mais également de raisonner l'attractivité d'une formation, d'un diplôme ou d'un établissement dans une logique de marque, qui doit alors pouvoir créer de la curiosité et de l'intérêt dès la lecture de l'intitulé ou du contenu d'une offre proposée.

16 Il faut lire ici le terme référentiel au sens où le contenu de formation est formalisé, standardisé et décrit les enseignements à dispenser permettant d'atteindre les niveaux de savoir et de compétence visés. Le terme référentiel est utilisé par toutes les certifications inscrites au Registre national des certifications professionnelles, mais il s'entend également pour les actions de professionnalisation.

De la formation à l'innovation

Entre disparition, profonde transformation et émergence de nouveaux métiers, la révolution technologique et numérique que vit l'économie redistribue les cartes des priorités formatives.

Les besoins d'une offre de service de développement des compétences adaptée à cette mutation profonde ont rarement été aussi présents, tous les secteurs semblant concernés, peu ou prou, par cette digitalisation de l'activité et des échanges. Des changements majeurs impactent profondément et de manière irréversible l'économie et l'organisation même des entreprises, et donc, en corollaire immédiat, le contenu et conditions d'exercice de leurs emplois, de leurs métiers, ce qui renouvelle également la notion de compétence. De plus, de nombreuses transitions (environnementale, générationnelle, dans les modes de production et de consommation...) vont catalyser des évolutions rapides des compétences nécessaires au développement de filières économiques, notamment celles qui sont définies comme stratégiques, au cœur de la politique de développement économique régionale.

Pour accompagner ces transformations, les signataires du CPRDFOP s'engagent à s'inscrire résolument dans des démarches d'évolution des réponses formatives, dans leur contenu-même.

Cette démarche d'innovation ciblera en priorité les Opérations d'Intérêt Régional (OIR) et les filières qui les composent. Cette approche ne peut s'envisager que par la structuration d'écosystèmes réactifs, fondés sur le rapprochement des acteurs : académies, collectivités, forces économiques, acteurs de la recherche et de la formation. La fédération de ces énergies, qui est en soi un enjeu majeur, vise à développer des prototypes de solutions adaptées, souples et réactives.

L'expérience du projet TEAM Henri Fabre est à ce titre exemplaire et doit inspirer des démarches similaires, reprenant les conditions de son succès. Le développement de ce modèle repose sur la collaboration étroite entre des entreprises de toutes tailles, le monde de la Recherche et celui de l'Emploi-Formation, autour d'un lieu de référence, permettant la mutualisation des moyens, dans des temps adaptés à la recherche et à l'innovation : le Technocentre Henri Fabre. Ce lieu d'échange et de transfert technologique autour de problématiques communes est également un lieu de formation réciproque et de production de connaissance collaborative de haut niveau.

Ainsi, cet esprit de mutualisation et d'ouverture, sous l'impulsion forte du monde économique et sur la base de problématiques applicatives identifiées, doit constituer le point de départ d'autres démarches du même type, visant la mise en œuvre de véritables communautés collaboratives entre entreprises, institutions académiques de formation et de recherche, pouvoirs publics et collectivités territoriales.

Ces démarches peuvent aboutir à l'expérimentation de modules complémentaires aux titres et aux diplômes professionnels, en lien direct avec les besoins repérés. Ces démarches sont désormais permises par la réglementation des diplômes qui autorise la « co-formation » des formations existantes pour les adapter aux spécificités locales. Elles supposent de mobiliser de nouvelles ingénieries de formation, elles-mêmes innovantes qui peuvent, dans des approches expérimentales, permettre de diffuser sans attendre l'adaptation des référentiels de certification ou de diplômes dont le strict contenu relève du niveau national.



En résumé :

Cette approche suppose de penser à 360° la question de la formation à l'innovation, à la fois dans ce que cela implique comme chemin à emprunter, mais également dans l'impact que peut avoir cet impératif d'innovation dans l'offre de formation en général. « Comment former à innover ? » est une question dont la réponse ne se trouve peut-être pas uniquement dans la formation.

Encourager les innovations pédagogiques

Au-delà des contenus eux-mêmes, nécessitant une adaptation liée à des nouveaux métiers et de nouvelles pratiques professionnelles, la réponse à l'enjeu de sécurisation renforcée de trajectoires de vie et de parcours professionnels de plus en plus discontinues, hachées, heurtées, l'innovation doit également porter sur l'usage et les procédés de formation eux-mêmes.

Innover n'est certes pas faire table rase du passé, mais force est de constater que les possibilités de nouvelles formes d'accès aux apprentissages sont fortes.

Le développement des MOOCs (*Massive Open Online Courses*), SPOCs (*Small Private Online Courses*), le développement des classes inversées, des serious games, des learnings labs, des nouvelles formes d'auto-formation..., ne sont plus des signaux faibles issus d'expérimentations sans grande envergure, mais les signaux forts d'une véritable révolution pédagogique tirant parti du numérique et de ses usages.

A cela s'ajoute la nécessité de mieux prendre en compte ou d'intégrer les formations en situation de travail, la prise en compte des habiletés, des gestes professionnels, de l'expérience adaptative dans de nouveaux actes pédagogiques.

Ces mouvements significatifs sont déjà en marche et leur succès traduit indubitablement l'avènement d'un nouveau rapport à la formation, voire à la connaissance, combinant la nécessité de trouver d'autres formes de motivations et d'adhésion de l'apprenant, la recherche de nouvelles formes d'interactions et de collaborations, par de nouvelles méthodes et outils, notamment digitaux.

Parce que la formation, qu'elle soit initiale ou continue, se co-construit de toute façon par l'apprenant et que le rapport de l'apprenant à son savoir est très clairement en train d'évoluer, elle devrait se concevoir et se pratiquer autrement par ceux qui ont la responsabilité de la dispenser (modularité, distanciel, pédagogie de projets, pédagogies collaboratives...).



En résumé :

Pour la première fois dans le cadre d'un tel contrat, l'innovation pédagogique est clairement identifiée comme un outil de l'amélioration de la qualité et de la pertinence de la formation professionnelle. Comme toute activité économique, la formation doit inscrire à son agenda des programmes de recherche et de développement qui lui garantissent une capacité d'innovation propre et lui évitent une obsolescence programmée.

La personnalisation des parcours de formation tout au long de la vie

La réponse à l'enjeu de sécurisation des parcours professionnels, qui contrebalance la flexibilité accrue du travail, nécessite adaptabilité, capacité de rebond et de reconversion accélérées et appelle un véritable choc de simplification dans l'accès aux apprentissages et leur mobilisation.

Cette simplification, sur la base de projets de plus en plus individualisés, passe par une capacité à s'exonérer davantage de critères statutaires d'entrée, d'effets de

seuil des effectifs, de contraintes liées aux modes de financement de la formation et constitue un gisement inépuisable d'innovations à venir dans les prochaines décennies.

Elle va de pair avec un renforcement de l'attractivité des enseignements et par un effort de lisibilité des offres proposées, non pas du point de vue des financeurs, mais du point de vue des « bénéficiaires ». Ce renversement doit faire évoluer, dès le premier contact,

durant l'orientation et jusqu'à l'accès à la formation, les représentations sur les métiers et les formations.

Mais « promouvoir » une formation innovante et accueillir la personne dans un lieu où tout contredit le discours serait évidemment contre-productif. De ce fait, les méthodes, les supports, les outils doivent eux aussi prendre en compte les contraintes et stratégies professionnelles des publics en formation. Cet enjeu est tout particulièrement important dans la formation continue, notamment lorsqu'un groupe mixe à la fois

séniors en reconversion et jeunes entrants sur le marché du travail.

Enfin, de nombreuses représentations peuvent être transformées par un discours produit par un pair. Ici encore, ce constat peine à être mis en œuvre dans la formation. Pourtant, il est peu de jeunes diplômés de l'apprentissage qui refuseraient d'effectuer une prestation de présentation de leur métier et de leur parcours à des candidats potentiels.



En résumé :

Les politiques publiques en matière de formation tendent toutes actuellement vers la personnalisation des parcours formatifs. Chaque personne est différente, chacune dispose de ses capacités, de son expérience et de ses limites. Personnaliser la formation, c'est donner à chacun l'environnement qui lui permette de tirer le meilleur parti de ce qu'il s'enseigne. Il s'agit de pédagogie différenciée, cela nécessite l'engagement de tous et une communication qui suscite autant l'adhésion des professionnels que l'intérêt des apprenants. Il pourrait également y avoir un intérêt à développer des approches où ce sont les apprenants eux-mêmes qui parleraient à leurs pairs, tels des ambassadeurs.



Orientation n°6

Consolider l'expertise pour construire le changement

Les constats opérés en matière d'évaluation du précédent contrat débouchent sur un souhait unanime de disposer d'une nouvelle génération de contrat qui puisse être plus aisément évaluable. C'est la raison pour laquelle dans chacune des orientations du volet opérationnel sont indiqués des indicateurs de réalisation et de résultats des engagements des signataires. Le premier niveau d'évaluation des interventions conduites dans le cadre du CPRDFOP est donc fixé dès le démarrage.

Parmi ces indicateurs, plusieurs forment de véritables défis pour l'expertise régionale : les modes de collecte et de traitement des données permettant de les construire n'existent en effet pas toujours. L'objet d'une fiche opérationnelle dédiée à la question de l'expertise, qu'elle relève de l'évaluation ou de l'observation témoigne de la volonté des signataires d'identifier précisément les moyens qu'ils comptent se donner pour piloter les actions qui seront issues de leurs engagements.

Observer et comprendre pour agir

De fait, le principal enjeu est de construire un dispositif pérenne d'observation apte à représenter les besoins en compétences des entreprises et de l'économie régionale mais aussi de mesurer l'efficacité de l'appareil de formation en termes d'accès et de retour à l'emploi.

Concernant la mesure du taux d'accès et de retour à l'emploi, les avancées récemment obtenues par Pôle Emploi en matière de recueil de données de l'Urssaf constituent une base, certes incomplète, mais qui donne déjà de bons résultats pour les formations courtes, la mesure étant proposée à 6 mois.

En matière d'insertion professionnelle de personnes issues de formations longues, notamment celles qui donnent accès à des diplômes et des certifications de niveau IV et III, le repositionnement sur le marché du travail des personnes récemment diplômées prend plus de temps. Il faut en effet 12 mois pour constater un premier « effet diplôme » sur la trajectoire professionnelle de la personne. Pour cette raison, la Région ne peut compter sur les seules données issues de Pôle Emploi pour mesurer sa propre action et il sera donc nécessaire de compléter les indicateurs existants par un dispositif de mesure dédié, apte à rendre compte de l'efficacité de ces formations longues.

Pour permettre de mieux appréhender ces résultats, l'analyse de données concernant les caractéristiques des publics concernés sera mise en œuvre. C'est également en se fondant sur ces données que seront mesurées l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi des femmes et des hommes, l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'impact des dispositifs sur les jeunes sans qualification, les personnes très éloignées de l'emploi et les seniors.

Concernant le recueil et la qualification des besoins des entreprises, le choix devra être fait de combiner plusieurs sources d'information. En effet, la perception du besoin de main d'œuvre s'exprime tout autant dans les enquêtes auprès des entreprises que dans la statistique publique. Mais toutes deux ont des limites de pertinence, du fait des catégories, des nomenclatures ou des taux de réponses des entreprises et de leur propre capacité à anticiper ces besoins. Il paraît donc nécessaire de compléter ces approches par des relais directs, permettant de s'appuyer sur les représentations territoriales et sectorielles des entreprises, afin qu'elles expriment ce que les autres sources n'exprimeraient pas.

Ce sera particulièrement le cas des Opérations d'Intérêt Régional, qui suppose une méthode de collaboration opérationnelle entre de multiples acteurs, afin

de favoriser l'essor de ces filières d'avenir en accompagnant simultanément l'évolution des métiers et l'évolution de la formation professionnelle.

Mesurer et expliquer pour corriger

Le second enjeu, qui suit immédiatement le premier, est de disposer des moyens nécessaires pour évaluer les actions conduites en produisant les données de réalisation qui permettent de suivre tout ou partie des chantiers lancés pour répondre aux engagements des signataires.

La principale difficulté concerne souvent la périodicité de publication de ces données, généralement annuelles et parfois très décalées dans le temps par rapport au moment où la décision a été prise. Ainsi, un indicateur d'accès ou de retour à l'emploi, produit par enquête six mois après la fin d'une action de formation, correspond à l'impact d'une décision prise deux ans auparavant, voire plus encore si l'on parle d'apprentissage. Il n'est donc pas inutile de rappeler que les temporalités de la formation professionnelle sont des temps longs, parce qu'il faut du temps pour apprendre un métier.

L'objectif de suivi du contrat est pourtant impératif : c'est ce qui permet au contrat de respecter son principe d'adaptabilité, de souplesse, de capacité à corriger telle ou telle cible en cours d'exécution, qui a été affirmé dès les premières pages de ce document.

La Région souhaite non seulement collecter mais également publier régulièrement les indicateurs de réalisation des engagements pris dans le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation. Les engagements du CPRDFOP, sous les contraintes énoncées précédemment sur la disponibilité et la périodicité des données, sera soumis à la même obligation de transparence de l'action publique.

Evaluer et rendre compte pour améliorer

Le troisième enjeu concerne l'évaluation du contrat. C'est-à-dire un approfondissement sur les concordances entre les objectifs fixés, les résultats obtenus et les moyens mobilisés par les signataires pour y parvenir. Ici encore, les contraintes de production sont fortes.

L'expérience du précédent contrat a démontré, malgré un investissement conséquent de la Région, que l'évaluation du contrat nécessitait une priorisation ferme et définitive des objets à évaluer. Il n'est pas envisageable d'évaluer la totalité des engagements d'un

contrat dont le périmètre est aussi étendu que celui du CPRDFOP durant sa période d'exécution.

Le CREFOP aura la responsabilité d'établir les axes évaluatifs du contrat. Les modalités de cette évaluation doivent cependant reposer sur des ressources pérennes, garanties dès le début d'exécution du contrat. Les signataires s'engageant à mettre en œuvre les échanges de données éventuellement nécessaires pour fournir le matériau à évaluer.

Outiller les professionnels de l'orientation et de la formation professionnelle

Dernier enjeu mais non le moindre, l'expertise a aussi comme responsabilité l'alimentation des professionnels, acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle, en données de contexte, en analyses, en connaissances et en outils opérationnels.

L'outillage évolue constamment, à mesure que le progrès technique se diffuse et que les systèmes se

connectent entre eux. Cette recherche constante d'une meilleure interopérabilité des systèmes doit permettre d'améliorer le service et la qualité de ce service, tout en gagnant en lisibilité et en réactivité.



Résumé :

Ces engagements peuvent paraître de moindre portée que ceux qui portent sur l'infléchissement ou la réorientation de la formation professionnelle, mais ils traduisent dans les faits la volonté des signataires d'assumer pleinement leur responsabilité politique, devant les citoyens et les usagers, en donnant à voir et à comprendre l'effet des décisions qui sont prises dans ce contrat. En ce sens, il s'agit sans doute de l'objectif le plus noble qui ait été assigné aux acteurs de la mise en œuvre de cette orientation.

5.

Le pilotage du contrat : régional, territorial et sectoriel

Pour traduire ces objectifs, les signataires font le choix de s'appuyer sur une nouvelle gouvernance en région.

Cette nouvelle gouvernance doit permettre d'établir les diagnostics des besoins de formation, réguler l'offre de formation et permettre :

- une véritable approche par filière ;
- la recherche ou le maintien des équilibres territoriaux ;
- le développement des formations aux endroits où elles sont le plus pertinentes.

Cette gouvernance s'appuiera sur des instances de suivi et de pilotage du contrat lui-même, des instances d'observation au service de l'action et des instances d'évaluation.

Les instances de pilotage au niveau régional : des lieux de concertation et de débats au service d'une plus grande cohérence de l'action publique.

Les instances de pilotage au niveau régional : des lieux de concertation et de débats au service d'une plus grande cohérence de l'action publique



Photo Région / Garufi Jean-Pierre
Entreprise Lyofal à Salon-de-Provence
01/12/2005

L'instance quadripartite de suivi et d'évaluation : le CREFOP

Le suivi des engagements du CPRDFOP sera assuré au sein du CREFOP, instance de décision quadripartite composée des représentants de l'Etat, du Conseil régional, et les représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Pour assurer cette mission de suivi, les différentes instances du CREFOP seront mobilisées, chacune dans le cadre de leurs prérogatives :

- Le bureau assure le suivi stratégique transversal : il est destinataire des données de suivi consolidées de la mise en œuvre des actions opérationnelles du contrat et peut, lorsque des difficultés de mise en œuvre sont identifiées, solliciter le ou les acteurs ou opérateurs impliqués dans la mise en œuvre de l'ac-

tion et proposer des modalités permettant de corriger le ou les défauts d'articulations identifiés ;

- Les commissions assurent la concertation préalable et le pilotage opérationnel des outils de leur ressort ;
- Le CREFOP plénier a la charge, quant à lui, de débattre des bilans annuels de réalisation du contrat.

En appui à ces différentes instances, le secrétariat permanent facilite la mutualisation des informations utiles aux travaux de suivi du contrat.

Le COPAREF (Conseil paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation) sera consulté chaque année, ainsi que le prévoit la loi, sur l'évolution de la carte des formations initiales.

En complément de ce suivi quadripartite, les signataires décident de la création d'une « conférence annuelle des signataires du CPRDFOP »

Cette instance associant les différents signataires du contrat de plan se réunira annuellement et permettra de suivre, entre signataires, la mise en œuvre du contrat et, le cas échéant, d'apporter des ajustements ou des révisions du

contrat rendus nécessaires par des évolutions de contexte de toute nature, ou au vu du déploiement des actions opérationnelles prévues.

C'est au sein de cette instance que les signataires pourront, le cas échéant, amender, rectifier ou élargir le champ du

contrat, dans le cadre d'une saisine réciproque des signataires ou d'une résolution émanant du bureau du CREFOP.

Un lien renforcé entre la Région et les autorités académiques

Dans le contexte de la création de la région académique, le conseil régional et les autorités académiques ont décidé de créer un Comité opérationnel régional d'évolution de la carte des formations (COPREF), composé de représentants des deux académies, de la DRAAF et du conseil régional.

Ce comité co-piloté par le président du Conseil régional et le recteur de région académique, est une instance de réflexion et de proposition sur l'évolution de

la carte des formations professionnelles en charge :

- de faire un état des lieux complet des filières de formation ;
- d'évaluer le besoin en formation ;
- d'envisager des propositions de fermeture, de transformation ou d'ouverture de formations sous statut scolaire ou par la voie de l'apprentissage.

Une vigilance affirmée : ne pas déconnecter les territoires et les secteurs économiques du pilotage des orientations stratégiques et des engagements

Le niveau territorial

Les Conférences Départementales Emploi – Formation (CoDEF)

Ces nouvelles instances composées de représentants de la Direccte, des autorités académiques¹⁷, de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), des réseaux consulaires, de l'ARDIR (CFA), des organisations professionnelles (branches professionnelles et leurs Opcas) ainsi que des collectivités territoriales (EPCI et Conseils départementaux) auront pour objectif d'assurer la mise en œuvre des orientations du CPRDFOP au regard des enjeux de chaque territoire du département.

Elles auront pour mission de fournir des diagnostics partagés grâce à la mise en commun de leurs données, analyses ou publications, et pourront aussi contribuer, en lien avec la commission suivi-évaluation, au suivi du CPRDFOP en fournissant des données qualitatives et/ou quantitatives.

La volonté des signataires est ici de décloisonner les approches et les interventions afin de veiller à la pertinence des dispositifs de formation et d'orientation et à l'équilibre entre les territoires.

Un conventionnement qui fédère les énergies et maille le territoire régional

La Région proposera aux acteurs du territoire, et notamment aux réseaux consulaires désormais organisés régionalement, des conventions destinées à favoriser la mise en œuvre des engagements opérationnels du CPRDFOP.

L'ensemble des orientations stratégiques pourra faire l'objet de ces conventions, qui seront également les outils de mise en synergie des capacités locales et régionales, afin de garantir l'organisation la plus efficace.

Selon les périmètres de ces conventions, les signataires du CPRDFOP conviendront de leur association, dans le respect de leurs compétences propres.

¹⁷ Les recteurs d'académie de l'Éducation nationale et le délégué régional à l'agriculture, à l'alimentation et à la forêt.

Le niveau sectoriel :

Les Opérations d'Intérêt Régional (OIR)

Les douze OIR de la région ont vocation à constituer les accélérateurs du développement des territoires, des entreprises et de l'emploi et à décliner un ensemble de projets structurants pour le territoire dans lequel elles se déploient. Le comité de pilotage se réunit régulièrement (deux fois par an) sous la co-présidence du Président de Région ou d'un industriel.

Il rassemble les acteurs institutionnels (Région, Conseils Départementaux, Métropoles ou agglomérations), l'Etat, la Caisse des dépôts et consignations, Bpifrance et la CCIR. S'y ajoutent les pôles de compétitivité et l'ARII qui opère le dispositif OIR et en assure le secrétariat. Le Comité de pilotage peut décider de constituer des comités de pilotage thématiques.

Afin de traduire et de décliner les orientations du CPRDFOP, un comité de pilotage thématique Emploi formation sera constitué dès la signature du contrat au sein de chaque OIR. Il aura notamment pour objectif de définir les modalités d'identification des besoins d'emploi et de compétences des entreprises du territoire, ainsi que de mettre en réseau les organismes de formation autour de l'OIR.

Les Contrats d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences signés avec les branches professionnelle (Capéco)

Ces nouveaux contrats ont vocation à traduire, à l'échelle d'une branche ou d'une filière économique, les objectifs partagés du SRDEII et du CPRDFOP. Ils ont vocation à coordonner l'intervention de la Région, de l'Etat et d'une ou plusieurs branches professionnelles et de favoriser les synergies dans une logique de réponse globale aux enjeux d'une branche en traitant de manière coordonnée les enjeux de compétitivité et de compétences.

Ils formalisent donc dans un contrat unique les engagements de leurs signataires autour des enjeux de développement économique, d'emploi et de formation professionnelle.

Ils ont notamment pour objectifs :

- la remontée par les acteurs économiques de la branche et/ou de la filière des besoins de compétences & de formation des entreprises du secteur ;
- la mise en débat de ces données, complétées par les données de la statistique publique disponibles sur la filière ;
- l'analyse de l'offre de formation disponible permettant de répondre à ces besoins. Le cas échéant, les demandes d'évolutions des cartes de formation ou de la commande publique régionale sont proposées et présentées au comité opérationnel régional d'évolution de la carte des formations (COPREF) ou à la Région.

Le suivi et l'évaluation des orientations stratégiques et des engagements, une garantie de transparence et de responsabilité

La commission suivi-évaluation du CREFOP assurera le suivi et l'évaluation du présent Contrat de plan, en lien avec le Conseil national (CNEFOP).

Le CREFOP pourra s'appuyer en tant que de besoin sur les études et les travaux d'observation réalisés par les collectivités territoriales, le Conseil économique, social

et environnemental régional (CESER), Pôle Emploi, les services statistiques de l'État et les organismes paritaires de gestion et d'observation des branches professionnelles, les organismes publics d'étude et de recherche, ainsi que par l'observatoire régional des métiers (ORM).

Sur la base des indicateurs figurant dans chaque fiche opérationnelle, la commission suivi-évaluation, avec l'appui de l'Inspection Générale de l'Audit et de l'Évaluation (IGAE) du Conseil régional, pourra :

- consolider la collecte des données marquantes ;
- formaliser le dispositif de suivi en proposant une définition d'indicateurs synthétiques, apte à représenter fidèlement et objectivement l'avancée des opérations découlant des engagements des signataires du contrat ;
- formaliser le système d'évaluation du CPRDFOP 2016-2022.

La commission se réunira 3 à 4 fois par an. Suite à l'adoption du CPRDFOP et avec l'appui des Centres ressources, elle définira les objectifs prioritaires à évaluer, le type d'évaluation retenu (*ex ante*, *in itinere* ou *ex post*), le référentiel retenu, les critères et les indicateurs nécessaires prioritaires.

Chaque année, le CREFOP établit un bilan régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, selon la méthodologie définie par le CNEFOP.



CPRDFOP

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL
DE DÉVELOPPEMENT
**DES FORMATIONS
ET DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLES**
2017-2021

“*Simplifier l'accès à l'emploi*”

VOLET OPÉRATIONNEL

Introduction

Le présent document constitue le volet opérationnel du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2017-2021. Les grandes orientations stratégiques décrites plus haut sont ici déclinées en projets, chantiers et opérations à mener tout au long du contrat.

De nombreux contributeurs ont manifesté leur attachement au quadripartisme ainsi que leur volonté de suivre et d'évaluer de façon partagée, proactive et régulière les axes du contrat. Chacune des fiches a, de ce fait, été conçue de façon très opérationnelle pour que chaque partenaire concerné puisse se l'approprier. Par ailleurs, chacune comprend une série d'indicateurs de suivi, qui seront déclinés par publics spécifiques : personnes en situation de handicap, personnes éloignées de l'emploi, seniors, jeunes sans qualification. L'impact des actions quant à l'égalité entre les hommes et les femmes fera l'objet d'une attention particulière. L'ensemble des indicateurs cités dans les fiches, servira de base à l'élaboration du référentiel par la commission de suivi-évaluation du CREFOP.

Les redites des sujets transverses se sont parfois avérées inévitables, lorsqu'ils s'inscrivent, à différents niveaux d'intervention ou transversalement, dans différentes orientations. Il a cependant été choisi de les conserver, afin de permettre à chaque acteur ou réseaux d'acteurs de s'emparer de leur thématique et d'y retrouver tous les éléments de la feuille de route que le CPRDFOP leur confie :

- 1. Orienter vers l'emploi :** comment l'État, l'Éducation nationale et la Région entendent déployer le service public régional de l'orientation en coordonnant leurs interventions auprès des partenaires concernés.
- 2. La formation professionnelle initiale, levier du développement économique :** comment la Région et les autorités académiques décloisonnent leurs approches et partagent leurs expertises et leurs moyens au service d'une carte des formations harmonisée qui réponde à la demande sociale, aux besoins des territoires et des entreprises, en s'appuyant notamment sur le contexte fédérateur des campus des métiers et des qualifications.
- 3. Offrir l'excellence à 50 000 apprentis :** comment l'État, les autorités académiques et la Région impulsent une dynamique de développement de l'apprentissage en mobilisant tous les acteurs concernés.
- 4. Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue :** comment la Région réoriente totalement son intervention en matière de formation professionnelle tout au long de la vie par le contenu, les objectifs, les modalités d'évaluation ainsi que les modalités d'achat. La convention signée avec Pôle emploi est, à ce titre, exemplaire.
- 5. Développer des réponses pédagogiques innovantes et agiles :** comment les signataires s'engagent à soutenir et à s'engager dans l'innovation formative pour de réelles évolutions pédagogiques et la personnalisation des parcours de formation.
- 6. Consolider l'expertise pour construire le changement :** comment les signataires s'engagent dans une dynamique commune de partage de données et d'expertise au service d'une connaissance fine des territoires et des besoins des entreprises et comment se donnent-ils les moyens d'évaluer collectivement leurs actions.



Orientation n°1

Orienter vers l'emploi

S'il est un domaine où la confrontation des temporalités se pose, c'est bien l'information et l'orientation. D'un côté, l'accélération générale de notre société, la communication instantanée, le temps réel, de l'autre, la concrétisation d'un projet de vie professionnelle, sous les contraintes des aspects personnels, d'un investissement important et coûteux, en temps et en efforts, pour une personne qui doit s'orienter ou se réorienter.

Simultanément, les multiples sources d'information, les acquis antérieurs, l'expérience font que les publics qui se présentent aux portes d'un organisme pouvant les accueillir, les informer, les orienter, n'ont jamais été aussi différents les uns des autres. Les missions locales, à leur création, n'accueillaient quasiment jamais d'étudiants diplômés du supérieur, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Dans un monde qui change continuellement, trouver la bonne information, exacte, pertinente, actualisée, afin de pouvoir mettre en relation le projet d'une personne avec des solutions d'accès à l'emploi ou à la formation est devenu un enjeu en soi. L'orientation s'affirme, au sein de ce nouveau contrat de plan, comme un axe majeur d'amélioration et de simplification de l'accès et du retour à l'emploi ou à la formation.

Pour y parvenir, la Région entend coordonner plus ef-

ficacement l'action des organismes habilités à délivrer un conseil en évolution professionnelle (Pôle Emploi, l'Apec, les missions locales, les Opacifs et Cap Emploi) et garantir un service public régional de l'orientation efficace à tous les actifs, quels que soient leurs statuts.

De son côté, l'Éducation nationale s'engage à déployer la connaissance de l'offre de formation professionnelle sous statut scolaire, par la voie de l'apprentissage et en formation continue au sein des réseaux dont elle a la responsabilité. Il s'agit d'offrir le maximum de choix aux élèves pour s'orienter, à la fin de la 3e ou durant leurs cursus au sein des lycées généraux et technologiques comme des lycées professionnels.

Conjointement, l'État, l'Éducation nationale et la Région réaffirment leur engagement dans le service public régional de l'orientation et souhaitent poursuivre leur coopération afin de coordonner leurs interventions auprès des réseaux et des organismes en charge de l'accueil, de l'information et de l'orientation de notre région.

Enfin, l'État et la Région s'engagent à promouvoir, au sein du service public régional de l'orientation, le compte personnel d'activité afin d'informer les personnes sur ce nouveau droit et l'usage qui peut en être fait.

Les engagements des signataires

Offrir une orientation de qualité dans les territoires

Veiller à un maillage équilibré du service public régional de l'orientation, en s'appuyant sur l'ensemble des partenaires (22 réseaux régionaux signataires de

la charte SPRO) et coordonner leur action via les 13 comités locaux animés par la Région.

Poursuivre la coopération avec l'Éducation Nationale

Dans le cadre du service public de l'Orientation tout au long de la Vie :

- en développant l'information de tous les publics notamment sur la mixité des parcours et la valorisation de l'apprentissage ;
- en améliorant l'exercice du droit à durée complémentaire de formation notamment l'accès au retour en formation initiale.

Renforcer l'accompagnement des élèves dans le cadre du parcours avenir

De l'entrée au collège jusqu'au post-bac, chaque jeune scolarisé bénéficie d'un ensemble d'actions pédagogiques et éducatives coordonnées et cohérentes qui concourent à l'élaboration du projet d'orientation scolaire et d'insertion professionnelle, au développement du sens de l'engagement et de l'initiative, à la découverte du monde économique et professionnel. Ces trois objectifs fondent le parcours avenir qui doit mieux préparer le futur citoyen à s'impliquer, faire des choix, s'adapter au changement.

Construire les conditions de la découverte des métiers

L'accent sera mis sur les métiers en déficit d'image en menant des actions associant professionnels de l'orientation et entreprises. La Région travaillera à définir un ensemble de critères permettant de valoriser les manifestations innovantes.

Œuvrer en faveur de la mixité professionnelle

Équilibrer les représentations des femmes et des hommes dans les différentes spécialités et voies de formation contribue à développer le vivier de recrutements. Les entreprises qui disposent d'équipes diversifiées ont une meilleure réactivité et une plus grande capacité à innover.

Améliorer l'attractivité des filières d'excellence

En s'appuyant sur les opérations d'intérêt régional et en mobilisant tous les acteurs de l'orientation dont l'Éducation nationale. De nombreux relais peuvent être sollicités et contribuer à faire évoluer les représentations et à valoriser les filières d'excellence, notamment de l'apprentissage.

Repérer et dynamiser les opportunités d'échanges avec les entreprises

La proximité des partenaires du SPRO à leur territoire leur permet de recueillir des potentiels de développement avant que ceux-ci ne soient effectifs. Cela suppose une plus forte association des entreprises aux sessions de travail conduites et animées par tout ou partie des membres du SPRO local.

Développer des accords entre les CFA et les missions locales

La Région proposera des accords-cadres types pouvant servir de socles d'engagements réciproques entre les CFA et les missions locales, afin de dynamiser les coopérations locales et d'accroître le potentiel de recrutement des CFA.

Développer une nouvelle génération d'outils, faisant appel aux technologies mobiles.

Plusieurs déclinaisons sont envisagées :

- déployer une nouvelle génération d'outils d'information sur les métiers, l'emploi et les formations des territoires, à destination des professionnels de l'orientation ;
- développer une information-vidéo sur les métiers, éventuellement en s'assurant le concours des jeunes en formation ;
- intégrer des données actualisées en continu et géo localisées sur l'offre (emploi, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, formation professionnelle).

Proposer de nouveaux modes d'actions informationnelles

Varié les modalités afin de diversifier les publics accueillis. Par exemple, les ambassadeurs des métiers, les « Cafés Pros », les matinales en associant des professionnels de l'orientation et des entreprises, des événements sur les réseaux sociaux, etc.

Rénover le dispositif du Service d'Orientation Professionnelle (SEDOP)

Les acteurs de l'orientation utilisent ce service pour permettre à des personnes de travailler et de confirmer leur projet professionnel. Les nouvelles orientations du CPRDFOP appellent une rénovation en profondeur de ce dispositif mis en œuvre par la Région.

Professionaliser les acteurs du CEP sur la Validation des Acquis de l'Expérience

Par la création d'outils dédiés afin de permettre l'intégration de la VAE dans la construction des projets et des parcours des actifs, quel que soient leurs statuts.

Poursuivre les travaux sur les financements possibles des projets de formation et des dépenses périphériques supportées par les formés

Un groupe de travail constitué de professionnels de l'orientation définit des outils permettant, sur chacun des territoires de la région, de connaître et de mobiliser les différents modes de financement qui sont accordés aux différents types de publics, selon leur statut, leur situation et leur projet.

Promouvoir les principes Qualité « Performance vers l'Emploi »

L'inscription nationale du label Qualité « Performance vers l'Emploi » créé par la Région doit permettre aux organismes d'apporter la preuve de leur capacité à délivrer une formation professionnelle de qualité et de disposer de moyens identifiés pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de leurs apprenants. Pour exploiter au mieux cette identification, les réseaux de l'orientation doivent connaître ce label, ses conditions d'accès et de validité.

Expérimenter les approches par compétences avec Pôle Emploi

Dans le cadre de la convention de coopération renforcée, signée entre Pôle Emploi et la Région, plusieurs

expérimentations d'une nouvelle méthode de repérage et d'élargissement des choix de transition professionnelle, seront développées. Ces approches par compétence ne font plus du métier ou du diplôme les seuls éléments de rapprochement d'un candidat avec une offre, mais permettent de considérer les compétences détenues par le candidat et celles attendues par l'employeur.

Accompagner l'appropriation de Mét@for

Outil récemment créé par l'ORM qui décrypte les liens existant entre l'emploi et la formation, en région PACA. Il diffuse des informations claires, rigoureuses et pratiques sur le lien entre la formation des actifs et les métiers qu'ils exercent, filière par filière.

La mise en ligne de Mét@For, dès le premier semestre 2017, permettra la mise à disposition d'un ensemble de données statistiques décrivant le lien entre les filières de formation et les métiers. Un programme de professionnalisation sera conçu par l'ORM, en lien avec le CARIF, au service des acteurs du service public régional de l'orientation, des chargés de missions des maisons de la Région et des décideurs publics.

Rénover les plans d'actions opérationnels des acteurs et opérateurs

L'ensemble des engagements détaillés ci-dessus appellent une rénovation en profondeur de différents cadres contractuels qui programment les actions à réaliser par les opérateurs du service public régional de l'orientation et du réseau de Conseil en évolution professionnelle, notamment des missions locales.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Caractéristiques des publics accueillis, types de prestations délivrées ;
- Taux d'accès à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation continue ;
- Nombre de conventions territoriales du SPRO signées ;
- Taux de réalisation des plans d'actions ;
- Nombre d'appels au numéro vert du SPRO et typologie des demandes ;
- Nombre de connexions au site orientationpaca.fr ;
- Déploiement de la géolocalisation et nombre de connexions à l'appliquatif ;
- Nombre et types d'actions locales et régionales mises en œuvre et nombre de participants.



En résumé

Treize conventions territoriales associant plus de 200 partenaires permettent la mise en œuvre du Service Public Régional de l'Orientation au plus près des besoins des actifs. Ces conventions comprennent obligatoirement des plans d'actions coordonnées. Les missions locales sont fortement sollicitées et animent territorialement dix de ces treize conventions.

La Région assure l'outillage du SPRO et dispose déjà du site orientationpaca.fr (un million de pages vues par an), d'un numéro vert (0800 600 007) et de solutions informatiques permettant aux professionnels de disposer des informations à délivrer. Une nouvelle génération d'outils sera déployée d'ici 2020, exploitant plus fortement l'interopérabilité des systèmes informatiques.

Les Opérations d'Intérêt Régional (OIR) seront non seulement prises en compte mais leurs territoires de référence (TOIR) permettront de mieux associer entreprises et professionnels de l'orientation. Ce lien avec les acteurs économiques est destiné à être renforcé afin de permettre également de nouveaux modes d'information sur les métiers et d'opération de promotion des formations qui y conduisent.

Tous les réseaux, organismes et acteurs de l'orientation contribueront à l'atteinte des objectifs régionaux en matière d'amélioration de l'information sur le monde économique et de valorisation de l'apprentissage. Ils viendront appuyer et amplifier les efforts des Centres de formation d'apprentis, des Campus des Métiers et des Qualifications et des entreprises pour accroître les effectifs d'apprentis dans notre région.



Orientation n°2

La formation professionnelle initiale, levier du développement économique

Une nouvelle approche de l'évolution de la carte des formations est ici proposée, en lien avec le développement des campus des métiers et des qualifications.

2.1 Une offre de formation coordonnée, cohérente et mutualisée

En matière de régulation de l'offre de formation initiale et compte tenu de l'objectif très ambitieux de la Région en matière de développement de l'apprentissage, disposer de cartes des formations initiales, sous statut scolaire et en apprentissage, qui permettent à tous les acteurs et premièrement à la Région et aux autorités académiques de disposer d'une vision claire des équilibres territoriaux, des réponses apportées aux besoins des entreprises et des complé-

mentarités possibles entre les différentes voies de formation est un préalable indispensable.

La recherche de cohérence dans les interventions conduites par les signataires du CPRDFOP tout autant que leur volonté commune d'innover et de réinventer les modalités de mises en œuvre de la formation professionnelle se traduisent par des engagements concrets, destinés à trouver des traductions opérationnelles dès la première année de mise en œuvre du contrat.

Les engagements des signataires

Concevoir des approches mutualisées et coopératives des équipements régionaux

Plusieurs expérimentations positives ont déjà permis de tester la faisabilité de ces approches. Il s'agit d'amplifier cette démarche en créant les conditions d'une meilleure utilisation des plateaux techniques et des ateliers situés dans les Établissements Publics Locaux d'Enseignement et dans les Centres de Formation d'Apprentis ;

Améliorer la synchronisation des évolutions des cartes de formation initiales

Les calendriers de conception et de décision d'évolutions de ces cartes sont désormais compatibles (pro-

cédures « OSEC » pour les formations sous statut scolaire et « PRA » pour l'apprentissage). Les signataires souhaitent développer, à l'aide d'un dispositif et d'un outil commun, un examen conjoint de la carte des formations initiales, que ces dernières soient sous statut scolaire ou par la voie de l'apprentissage.

Favoriser les parcours entre les différentes voies de formation

Des parcours permettant à un lycéen de commencer son cursus en formation scolaire et de le poursuivre en apprentissage seront développés. Ces parcours sont dits « 2+1 », « 1+2 » ou « 1+1 » selon le nombre d'années qui est réalisé sous l'un ou l'autre des statuts. Cela revient à proposer à un lycéen qui prépare

un baccalauréat professionnel d'effectuer les deux premières années en scolaire et la dernière année en apprentissage ou bien d'effectuer la première année en scolaire et les deux dernières années en apprentissage. Pour un étudiant qui prépare un BTS, il pourrait faire la première année en scolaire et la dernière année en apprentissage. Ces parcours doivent être accompagnés d'un dispositif assurantiel qui garantit au jeune le déroulement du cycle jusqu'à l'examen final, notamment dans le cas où il ne pourrait pas accéder à un contrat d'apprentissage.

Intégrer la « coloration » des enseignements professionnels en fonction de l'environnement économique du territoire

Un lycée professionnel s'inscrit dans un territoire et l'économie de ce territoire présente des particularités. La Région et l'Éducation nationale souhaitent favoriser la « coloration » des enseignements professionnels afin de mieux les adapter aux particularités des territoires. Cette adaptation consiste à introduire, comme support des enseignements, des outils, des techniques ou des matériaux en lien avec l'activité économique du tissu local.

Favoriser le droit à durée complémentaire de formation

Les sortants sans diplôme et les décrocheurs ont parfois besoin de plusieurs mois pour rentrer dans une dynamique de raccrochage. En améliorant la coopération avec l'Éducation nationale, il s'agira de mettre en œuvre les conditions pour que ces jeunes puissent accéder à une formation qualifiante, notamment dans le cadre du retour en formation initiale.

Poursuivre la dynamique de lutte contre le décrochage

En renforçant les actions conduites par l'État et la Région afin d'éviter les ruptures scolaires. Les plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) qui constituent des instances de coordination des acteurs locaux, seront très mobilisées pour identifier et aider les jeunes décrocheurs à bénéficier d'une solution de formation ou d'insertion.

Expérimenter la modularisation de plusieurs diplômes

Les enjeux de personnalisation des parcours et de réduction ou d'augmentation de la durée de formation génèrent une demande croissante de souplesse dans les contenus de formation. La reconnaissance des acquis, en formation initiale, et la validation partielle, en formation continue, compléteront ces cursus modulaires.

Produire les données et indicateurs pertinents

Afin de nourrir la réflexion des instances consultatives et de contribuer à un pilotage efficace des cartes de formation, les signataires souhaitent mettre en place, à partir de données fiables, des outils permettant de mesurer dans le temps les inflexions portées aux cartes des formations et de disposer d'une vue d'ensemble sur les réalités d'usages des formations par les élèves, les apprentis et les entreprises impliquées dans celles-ci.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Nombre de places ouvertes et taux d'occupation de ces places, taux d'attractivité des formations proposées ;
- Taux d'érosion/ruptures, taux d'accès aux examens, taux d'obtention du diplôme ou de la certification visés, taux de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle (l'ensemble de ces indicateurs doit pouvoir être réassemblé par groupe de spécialité de formation et par zone d'emploi, il précise également les grandes catégories d'âge et le sexe des personnes) ;
- Dépenses prévisionnelles (effectifs) – dépenses effectives – coût d'accès au diplôme.



En résumé

La Région et l'Éducation nationale, ainsi que la Délégation régionale de l'agriculture et de la forêt, autorité académique de l'enseignement agricole, s'accordent sur la mise en place d'un dispositif commun permettant une évolution partagée et concertée de l'offre de formation initiale.

Mettre en œuvre cette vision suppose une relation régulière et des rapprochements techniques importants, tout autant qu'un partage de données et d'expertises sur l'ensemble des sujets à aborder.

Pour donner des moyens concrets de pilotage aux instances concernées et éclairer les décisions, un outil de représentation des évolutions des cartes devra prochainement voir le jour.

Simultanément, plusieurs expérimentations seront conduites. Elles viseront à mutualiser l'usage des équipements ; à proposer des parcours de formation mixtes, constitués séquentiellement d'enseignement scolaire et d'apprentissage ; à mettre en œuvre, dès les évolutions règlementaires acquises, des expérimentations modulaires ; à intégrer les spécificités de l'environnement économique du territoire au sein des formations professionnelles.

2.2 Les campus des métiers : des lieux visibles, une offre lisible, des OIR cibles

Provence Alpes Côte d'Azur est une région forte de territoires emblématiques à l'identité économique marquée, sur lesquels s'ancrent les principales filières régionales (Étang-de-Berre et industrie, Nice et *Smart City*, Vaucluse et agroalimentaire, etc.). De ce constat est née la volonté de doper le développement économique régional en faisant le choix d'une spécialisation intelligente accrue en renforçant le leadership régional sur quelques territoires d'excellence aux gisements de croissance et d'emploi significatifs.

Une Opération d'Intérêt Régional se fonde ainsi sur une filière ou un segment stratégique et se matérialise par un ou plusieurs projets structurants territorialisés. Ces grands projets concentrent les investissements publics et privés en matière de développement économique et d'aménagement ; ils forgent ainsi des territoires d'excellence, locomotives du développement de l'activité et l'emploi.

Le déploiement des OIR se décline autour des principes fondateurs suivants : spécialiser, concentrer, fédérer, mobiliser, identifier et rayonner.

Pour accompagner le développement de ces projets, les Campus des Métiers et des Qualifications, pôles d'excellence professionnelle et technologique conçus pour offrir des parcours de formation complets, allant du CAP aux licences professionnelles et aux diplômes d'ingénieurs, forment un contexte fédérateur apte à favoriser l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins des entreprises.

Les engagements conjoints de l'État, de la Région, de l'Éducation nationale et de la Délégation régionale de l'Agriculture et de la Forêt permettent d'imaginer dès demain une ingénierie de formation qui offre à tous les publics : scolaires, apprentis, actifs salariés, demandeurs d'emploi ou entrepreneurs ; des solutions adaptées à leurs projets et leurs besoins.

Les engagements des signataires

La stratégie économique de spécialisation de la Région a fait l'objet d'une annonce par le Président lors du discours de lancement le 26 mai 2016 des douze Opérations d'Intérêt Régional qui verront le jour du-

rant la mandature, dont six sont d'ores et déjà matures.

Pour les soutenir, l'objectif est de doter la région de 8 à 10 Campus des Métiers et des Qualifications d'ici

2020. Ils constitueront un des outils phares de la mise en synergie des acteurs, à la croisée des approches formation, emploi, économie.

Quatre Campus des Métiers et des Qualifications sont d'ores et déjà labellisés : le campus Aéronautique - Henri Fabre ; le campus Tourisme, Hôtellerie et Restauration ; le campus de la Relation Client (RC) ; le campus Agrosociétés, Agroalimentaire et Alimentation (3A).

Trois autres campus sont en cours de formalisation à des degrés d'avancée qui dépendent de leurs feuilles de route respectives : le campus des métiers du déve-

loppement culturel, dont le dossier a été présenté en fin d'année 2016 en CREFOP et COPAREF et qui est toujours en cours d'instruction au niveau national ; le campus des métiers et des qualifications de la Mer en cours de labellisation ; le campus « Numériques » en lien avec les trois Smart OIR.

Une réflexion destinée à préfigurer un campus autour des filières de l'accompagnement à domicile et des soins est également portée par le service Entreprises de la Direccte et devrait prochainement déboucher sur une feuille de route formalisée.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Nombre de places ouvertes et taux d'occupation de ces places, taux d'attractivité des formations proposées ;
- Taux d'érosion/ruptures, taux d'accès aux examens, taux d'obtention du diplôme ou de la certification visés, taux de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle (l'ensemble de ces indicateurs doit pouvoir être réassemblé par groupe de spécialité de formation et par zone d'emploi, il précise également les grandes catégories d'âge et le sexe des personnes) ;
- Dépenses prévisionnelles (effectifs) – dépenses effectives – coût d'accès au diplôme ;
- Indicateurs sur l'adaptation des contenus des formations :
 - Modules complémentaires ajoutés dans l'offre du campus ;
 - Nombre d'actions de formation nouvelles ou dont le contenu évolue suite aux travaux d'ingénierie de formation ;
 - Cartographie des plateaux techniques adaptés ;
 - Nombre de formateurs formés aux nouveaux contenus.
- Cartographie des acteurs et des dynamiques partenariales au sein des OIR, indicateur de mesure sur les interactions entre une OIR et son (ou ses) campus ;
- Au niveau régional, inter-campus, cartographie précise des actions conduites par les différents financeurs sur les différentes filières concernées.



En résumé

Provence-Alpes-Côte d'Azur comptera 8 à 10 Campus des Métiers et des Qualifications d'ici 2020. Ces campus répondront prioritairement aux besoins de qualifications des Opérations d'intérêt général et doivent ainsi permettre d'accompagner le développement économique de ces marchés d'avenir.

La méthode de développement de ces campus s'inspirera de ceux ayant déjà fait leurs preuves, notamment les réalisations issues de l'excellente coopération entre le campus « Aéronautique –Henri Fabre » et la « Team Henri Fabre » permettant l'identification des métiers du futur et la mise en œuvre de modules de formations spécifiques.

L'évolution des cartes des formations, initiales et continues, tiendra compte des besoins repérés au sein des comités de pilotage de ces campus, ce qui permettra de valider les expérimentations en créant des offres pérennes, dès lors que le besoin sera reconnu comme structurel.

Un programme budgétaire spécifique sera dédié par la Région pour financer des projets d'ingénierie de formation prenant pour terrain les entreprises et les conditions d'exercice des activités professionnelles pour lesquelles les diplômes et certifications existants semblent ne pas répondre aux besoins. L'objectif de ces prestations d'ingénierie sera de livrer à la Région et aux partenaires du campus un référentiel de formation apte à délivrer les connaissances ou les gestes professionnels identifiés au sein-même de l'entreprise. Ce référentiel pourra alors être mis en œuvre dans la modalité propre à chacune des composantes de la formation (mention complémentaire ou séquence d'enseignement professionnel à intégrer dans la formation initiale ou en apprentissage, action de formation professionnalisante, certifiante ou qualifiante mise en œuvre en formation continue).



Orientation n°3

Offrir l'excellence à 50 000 apprentis

Pour une entreprise, le recours à l'apprentissage revêt une double dimension, à la fois liée à la notion de transmission d'un métier mais simultanément à la possibilité de disposer d'un salarié apte à prendre en charge des tâches simples et des activités peu qualifiées, du moins durant les premiers mois de son apprentissage.

Pour la transmission de nombreux gestes professionnels, le recours à l'apprentissage est historiquement enraciné dans la culture du métier. Cela explique pourquoi certains secteurs d'activités, ou certains territoires, comptent de nombreux employeurs d'apprentis, tandis que d'autres n'y recourent que rarement.

Encore aujourd'hui et malgré un développement conséquent de l'apprentissage dans le supérieur, et dans de nombreuses filières, 74% des apprentis préparent une certification de niveau V (CAP) ou IV (Bac Pro) et 84% d'entre eux se destinent à l'un des métiers

de l'artisanat ou du commerce.

Dans un tel contexte, faire de l'apprentissage une voie d'excellence capable d'accueillir 50 000 apprentis d'ici 4 ans est un défi considérable, qui appelle une mobilisation générale de l'ensemble des acteurs, pour cibler l'ensemble des parties prenantes de l'apprentissage : les futurs apprentis, qu'ils soient élèves, demandeurs d'emploi ou déjà salariés ; les futurs employeurs et les Centres de Formation d'Apprentis.

Dans cette perspective, les réseaux consulaires ont fait part de leur volonté de s'engager fortement aux côtés de la Région pour atteindre ces objectifs. Le champ de leur coopération et de leurs engagements respectifs feront l'objet de conventions auxquelles les signataires du CPRDFOP pourront souhaiter s'associer, dans le respect des compétences de chacun.

Les engagements des signataires

Déployer un plan de promotion, d'ampleur régionale, phasé avec les calendriers de recrutement.

- **Cibler les métiers** en tension dans une vaste campagne de communication en direction des familles et des entreprises.
- **Lancer une importante campagne de formation** aux possibilités d'accès à l'apprentissage dans notre région, en direction de tous les acteurs de l'orientation.
- **Promouvoir la banque régionale de l'emploi et de l'apprentissage** auprès des entreprises, des prescripteurs et des familles, tout en poursuivant le développement des fonctionnalités du nouveau site de référence.

- **Informar les entreprises sur les aides auxquelles elles ont droit**, en intégrant les aides nationales et régionales, sur des supports de communication communs à l'État et à la Région.
- **Développer un réseau d'ambassadeurs de l'apprentissage**, apte à communiquer efficacement en direction des jeunes et leur programmer des interventions dans les établissements scolaires, dès la troisième, et au sein des réseaux du Service public régional de l'orientation.
- **Initier, auprès des apprentis et des anciens apprentis, un concours de valorisation** de leurs métiers via des très courts métrages de type « tutoriels », filmés au portable, et alimenter les sites Internet présentant l'apprentissage d'une sélection des meilleurs films.

Dynamiser le tissu entrepreneurial, pour élargir la base de recrutement

- **Comprendre qui sont les entreprises qui recrutent des apprentis** et quelles sont celles qui ont renoncé à cette voie, afin de caractériser les freins et les obstacles à l'embauche. Un programme d'observation et d'étude spécifique doit permettre de répondre à ces questions.
- **Améliorer le taux de recours à l'apprentissage** par les entreprises en déployant un plan ciblant les entreprises par territoires et activités économiques. Partager ces analyses avec les CFA et tous les acteurs pouvant contribuer au développement de l'apprentissage.
- **Outiller les CFA** pour augmenter leur capacité à gérer plus qualitativement des panels d'entreprises plus importants. Automatiser la production de tableaux de bord de pilotage permettant d'analyser la structure des entreprises touchées par le CFA comme de celles qui y restent indifférentes.
- **Contractualiser des partenariats opérationnels** avec les branches professionnelles, les organismes collecteurs de taxe d'apprentissage, les organisations patronales et les organismes consulaires, afin de mieux définir les besoins en formation et les actions menées en direction de leurs adhérents ou de leurs bénéficiaires.
- **Utiliser les primes aux employeurs d'apprentis comme un levier d'incitation** sur les cibles définies par les instances de pilotage.
- **Explorer les gisements de développement de l'apprentissage** dans le secteur public, notamment la fonction publique hospitalière.

Faire évoluer l'offre de formation

- **Adapter la carte de l'apprentissage en cohérence avec la carte des formations sous statut scolaire** en associant l'ensemble des acteurs académiques, économiques et territoriaux avec un souci constant de répondre aux attentes des employeurs. Cette évolution sera menée avec une double approche :

territoriale, à une échelle permettant d'associer les acteurs économiques, et sectorielle, pour disposer d'une capacité à interpeler un secteur d'activité particulier.

- **Élargir la gamme des certifications proposées** en introduisant des Titres Professionnels dans la carte des formations par apprentissage.
- **Développer la mixité des parcours**, dans une perspective qui permette à un lycéen ou un apprenti, d'alterner dans son cursus des années sous statut scolaire et en apprentissage. Cette souplesse sécurise l'apprenti et l'employeur. Dans le cursus conduisant aux Baccalauréat professionnel, ce dispositif n'impose pas à l'entreprise des contrats de trois ans, ce qui est de nature à engager plus aisément un employeur.
- **Optimiser les dispositifs de prévention des ruptures** et d'accompagnement vers un nouveau contrat d'apprentissage, auprès d'un autre employeur.

Viser l'excellence dans tous les CFA

- **Définir un programme d'investissement** permettant de contribuer au développement et au maintien des infrastructures existantes. La Région a déjà engagé un programme prévisionnel d'investissement permettant de traduire son engagement, au-delà de ses compétences propres.
- **Promouvoir la démarche Qualité régionale « Performance vers l'Emploi »** au sein des CFA, afin de garantir la qualité de l'accueil, des formations dispensées et du suivi durant les périodes en entreprises, tout en donnant les meilleures chances aux apprentis d'accéder à l'emploi à l'issue de leur formation.
- **Doter les apprentis d'un environnement de travail numérique**, afin de les préparer à la révolution numérique dans leurs futurs emplois, en s'inspirant de ce qui existe pour les lycéens.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Nombre d'apprentis, données et analyses des variations, par département, par types de métiers, par CFA et caractéristiques des apprentis, des employeurs d'apprentis (état des lieux annuel de l'apprentissage, outil Win CR) ;
- Nombre d'offres d'apprentissage non pourvues, taux d'attractivité des formations, taux de recours à l'apprentissage par territoire et par secteur d'activités ;
- Analyse des taux de ruptures, afin de distinguer les ruptures nettes des ruptures qui débouchent sur un nouveau contrat. Analyse des taux d'échec et de réussite aux examens et des taux d'insertion (outil régional « Win CR », outil d'auto-évaluation) ;
- Nombre de CFA engagé dans la démarche Qualité « Performance vers l'Emploi » ; nombre et type d'actions de prévention ; analyse des axes d'amélioration des CFA dans les projets d'établissements des CFA à ces titres ;
- Bilans sur les expérimentations menées sur la mixité des parcours et des publics ;
- Dépenses prévisionnelles (effectifs) – dépenses effectives – coût d'accès au diplôme.



En résumé

L'État, la Région et les Autorités académiques s'engagent conjointement à développer l'apprentissage dans la région.

L'objectif est de promouvoir l'excellence dans tous les CFA et les entreprises, qui partagent la responsabilité du parcours de l'apprenti, afin de favoriser l'atteinte de l'objectif de 50 000 apprentis d'ici la fin de la période de validité du contrat.

Pour atteindre cet objectif, tous les leviers de l'offre, de la demande, des conditions d'apprentissage et des dispositifs de prévention des ruptures seront activés.



Orientation n°4

Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle continue

L'année 2016 a déjà permis d'initier la refonte de la commande publique régionale en matière de formation professionnelle continue. Le premier principe de refonte a été d'étudier les méthodes et les outils par lesquels l'offre de formation régionale répondrait plus efficacement aux besoins des entreprises. Plusieurs inflexions ont déjà été portées à la carte des formations continues et un plan stratégique a été défini pour adresser des besoins qui étaient jusque-là non couverts.

Sur le plan partenarial, des avancées significatives ont été obtenues grâce à une première convention de coopération renforcée entre la Région et Pôle Emploi, ce qui a permis de développer une véritable coopération technique et d'identifier plusieurs axes de travail qui se retrouvent aujourd'hui dans les propositions d'engagements des signataires.

La coordination des commandes de formation de Pôle Emploi et de la Région apparaît de plus en plus nécessaire, dans un contexte où la formation professionnelle

continue doit répondre plus efficacement à d'importants enjeux de renouvellement de la main d'œuvre et d'accroissement de l'emploi sur certains territoires ou dans certains secteurs.

Parallèlement et pour une première fois en région, la question des structures d'insertion par l'activité économique (IAE) a été posée dans une logique formative, c'est-à-dire pouvant s'articuler aux parcours conduisant à une formation qualifiante ou vers l'accès direct à l'emploi. La Région compte poursuivre dans cette direction et ouvrira les discussions dès cette année avec les autres financeurs de l'IAE, notamment avec les conseils départementaux qui sont compétents en la matière.

En matière de Validation des acquis de l'expérience (VAE), plusieurs enjeux ont été identifiés et interpellent tout autant l'orientation que la formation professionnelle, c'est pourquoi des engagements portant sur la VAE figurent dans chacune de ces deux orientations stratégiques.

Les engagements des signataires

Améliorer l'efficacité de la formation professionnelle

La cible de 70% de retour à l'emploi doit s'envisager comme une responsabilité partagée entre les prescripteurs, les organismes de formation et l'offre déployée par la commande publique régionale. Pour répondre à cet objectif ambitieux, l'évaluation des actions de formation sera à améliorer tout en tenant compte de l'instabilité du marché du travail.

Construire une offre de formation régionale avec Pôle Emploi

La coordination des achats de formation avec Pôle Emploi permet de répartir plus efficacement les interventions et de miser sur les points forts de chaque offre pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des territoires régionaux. Les coopérations techniques engagées dès l'année 2016, très positives, permettent d'envisager une véritable co-conception d'une offre régionale, mise en œuvre par chacun des deux financeurs.

Répondre aux besoins des entreprises sur les métiers en tension

Une étude approfondie de 15 métiers en tension structurelle a été menée dès 2016. Les préconisations issues de cette étude montrent que pour certains d'entre eux, il existe un réel intérêt à recalibrer l'offre de formation. Ce principe d'intervention est désormais acquis dans la commande publique régionale. Les formations seront déployées dès la rentrée 2017. La méthode d'analyse et de réponse formative est appelée à être déployée sur plusieurs autres métiers connaissant des difficultés de recrutement ou posant des questions de volumes d'emploi et d'offres de formation en région.

Fluidifier l'accès aux Certificats d'Aptitude Professionnelle (CAP)

L'offre de formation continue de la Région, qui répond aux besoins de l'artisanat et de plusieurs autres métiers qui embauchent dès le premier niveau de qualification, comprend de nombreux CAP. Les examens de ces CAP, qui dépendent de l'Éducation nationale, ne sont normalement organisés qu'une fois par an. Afin de fluidifier l'accès à la certification, il est nécessaire de pouvoir mettre en place au moins deux jurys annuels permettant à la Région d'organiser deux sessions par an, distantes de six mois l'une de l'autre, et donc de réduire le délai d'accès à ces formations.

Rendre les calendriers de formation compatibles avec la saisonnalité de l'emploi régional

En lien direct avec les analyses des accès et retours à l'emploi, plusieurs effets de calendrier ont été repérés, pour certaines spécialités de formations particulièrement concernées par la double saisonnalité (hiver / été) de l'emploi régional. Des modifications de calendrier sont donc à prévoir, ce qui suppose de décaler la date des examens finaux, qui sont de la responsabilité des différents ministères en charge de ces certifications.

Créer un système agile de réponse aux besoins

La réduction du délai d'accès à la formation, une fois la décision prise et la personne positionnée, demeure un enjeu récurrent des systèmes de formation professionnelle. La Région proposera dès 2018 un dispositif de formation conçu pour répondre à des besoins épisodiques, locaux, de faibles volumes, avec la plus grande réactivité possible.

Expérimenter le découplage de la rémunération versée et des heures effectuées

Le droit du travail réglemente la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle de sorte que seules les heures effectuées en formation sont effectivement payées. Cela pose un problème lors de l'allègement des parcours ou de la modularisation des formations, puisque dès qu'un stagiaire effectue moins qu'un temps plein, sa rémunération est réduite en proportion. De ce fait, il n'a pas intérêt à s'engager dans une formation moins dense ou mieux aménagée. La proposition consiste à inciter les stagiaires à ne suivre que les modules qui leur sont nécessaires, plutôt que de conserver un système qui tend à les maintenir artificiellement en formation, pour ce seul motif financier, sur des enseignements déjà acquis et dont ils devraient être dispensés.

Garantir la qualité de la formation délivrée

Comme tout acheteur de formation, la Région a obligation, depuis le 1er janvier 2017, de pouvoir garantir la qualité de la formation. Mais son ambition va plus loin puisqu'elle propose aux organismes une démarche Qualité « Performance vers l'Emploi » destinée à reconnaître non seulement la haute qualité de la formation mais également les performances de l'organisme dans ses relations à l'entreprise. Elle souhaite également fédérer d'autres acheteurs et financeurs de la formation autour d'une reconnaissance commune de ce référentiel afin de créer l'intérêt pour les organismes de formation et de faire émerger une vision commune de ce qu'est la qualité en formation.

Mobiliser le Parrainage vers l'Emploi pour améliorer l'accès ou le retour à l'emploi

Le Parrainage pour l'Emploi est un dispositif efficace pour accompagner des personnes vers leur premier emploi ou rebondir vers une autre activité. Afin d'améliorer l'accès ou le retour à l'emploi, ce dispositif sera directement articulé à certaines formations professionnelles, afin de proposer, dès la recherche de stage, durant la formation, puis à l'issue de la formation, de mobiliser les ressources du parrain pour dynamiser l'accès ou le retour à l'emploi de la personne formée.

Proposer des actions type « préparatoires » aux personnes qui n'ont pas les prérequis pour accéder à une formation qualifiante

En lien avec les besoins des entreprises, ces actions de formation permettront notamment l'acquisition de gestes professionnels, la découverte de métiers et l'utilisation de plateaux techniques. L'efficacité de ces actions préparatoires pourra être mesurée en fonction des taux d'accès à des formations qualifiantes à l'issue de ces parcours.

Prendre en compte l'Insertion par l'activité économique (IAE) dans les réflexions sur l'offre de formation

La Région souhaite engager des discussions avec les conseils départementaux et l'État, afin d'intégrer l'offre des structures de l'IAE dans les problématiques liées aux personnes éloignées ou très éloignées de l'emploi, notamment pour proposer des parcours mieux intégrés. L'engagement de ces discussions sera proposé aux autres financeurs de l'IAE dès le second semestre 2017.

Développer l'offre de formation au sein des Écoles de la 2e Chance

La Région souhaite accompagner le déploiement de nouveaux sites labellisés Écoles de la 2e Chance, afin de conforter une offre de formation à destination des personnes en grande difficulté scolaire ou sociale. Les départements du Var et du Vaucluse, mais aussi certains des territoires en grande difficulté sociale des Bouches-du-Rhône, pourraient ainsi voir une offre de proximité déployée très prochainement.

Concevoir une action concertée autour de l'illettrisme

Le Service Public Régional de l'Orientation, comme les dispositifs de formation des personnes les plus éloignées de l'emploi, permettent d'identifier des situations variables, allant de simples lacunes dans les enseignements de base jusqu'à l'illettrisme ou l'analphabétisme. L'État et la Région financent, au travers du Contrat de plan État – Région, le Centre régional de lutte contre l'illettrisme (CRI) et souhaitent concevoir une nouvelle approche des solutions à offrir à ces publics.

Fluidifier les accès à la certification

La Région et les ministères en charge de la validation des diplômes et certifications préparés s'organiseront pour augmenter les sessions d'examens afin que les calendriers d'examens ne contraignent à une offre de formation uniquement annuelle.

Rechercher des solutions nouvelles pour favoriser la mobilité et faciliter l'hébergement des personnes en formation

Il s'agira d'identifier les potentialités d'hébergement sur chaque territoire (internats, équipements touristiques sous-utilisés en période non estivale, autres modes d'accès au logement ou à l'hébergement...) et de mettre en place des actions visant leur mutualisation au service des personnes en formation. Des expérimentations pourront aussi être menées pour favoriser la mobilité de personnes en difficultés (ex : accessibilité des transports scolaires aux personnes en formation).

Créer un jury régional de Validation des acquis de l'expérience

La certification visée par une personne engagée dans un parcours de VAE est parfois difficile à valider, du fait d'une très grande difficulté à organiser des jurys agréés par les ministères compétents. Les délais sont tels que le candidat renonce parfois à valider son parcours, alors qu'il a franchi toutes les étapes. Dans de tels cas, les efforts consentis par la personne et les moyens déployés pour l'accompagner sont tout simplement gâchés.

La Région envisage de créer, en lien avec les ministères concernés, un dispositif permettant de proposer plus de sessions de validation. L'expérimentation ciblera en priorité les certifications dépendant du ministère de la Santé, mais pourra être étendue au ministère du Travail et au ministère de la Jeunesse et des Sports.

Expérimenter les parcours mixtes de Validation des acquis

Sur la base de diplômes ou d'autres certifications modularisés, ouvrir des possibilités de parcours de VAE qui mixent la reconnaissance des acquis et la validation de modules de formation destinés à compléter le diplôme ou la certification visés.

Promouvoir les actions de VAE collective

De telles actions peuvent constituer des leviers favorisant la conduite du changement et s'inscrivant comme des modes de gestion prévisionnelle des compétences

au sein des entreprises. La sensibilisation des entreprises, mais aussi des professionnels de l'accompagnement, peuvent élargir la gamme de services proposés aux entreprises de la Région pour répondre à leurs besoins.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Mesure du taux d'accès ou retour à l'emploi en sortie de formation, caractéristiques et typologie des publics (par sexe et par situation sociale : en situation de handicap, en ménage où personne n'est en emploi, en ménage monoparentale avec enfants à charge, sans domicile fixe ou confronté à une exclusion de logement) ;
- Indicateurs permettant de mesurer le différentiel d'accès ou de retour à l'emploi selon le diplôme (obtenu ou pas, spécialité, niveau) et les caractéristiques de la personne à l'entrée de la formation : sexe, âge (dont plus de 45 ans) ;
- Nombre de places vacantes dans les internats, notamment des EPLE, et nombre de stagiaires de la formation professionnelle ou d'apprentis qui en bénéficient ;
- Taux d'accès à l'emploi post sortie de formation des jeunes suivis par les missions locales (I MILO) par sexe ;
- Usages de la VAE et outils mobilisés, typologie de parcours, durée d'accès à la validation.



En résumé

Une convention entre la Région et Pôle emploi permet la mise en commun de l'expertise et des moyens des deux acheteurs majeurs de formation des demandeurs d'emploi.

La refonte de la commande publique régionale de formation professionnelle décline, dans ses différentes dimensions, l'axe central assigné à la formation qui est de répondre aux besoins en compétences des entreprises, qu'ils soient immédiats ou anticipés.

La Validation des acquis de l'expérience doit être facilitée et bénéficier d'un accompagnement de qualité. Les engagements doivent permettre l'atteinte d'un haut niveau de qualité dans ces parcours, personnalisés et offrant même des séquences de formation aidant les personnes à réellement franchir une étape au cours de long processus.



Orientation n°5

Développer des réponses pédagogiques innovantes et agiles

La dynamique régionale portée au sein de ce CR-PDFOP doit contribuer à libérer les énergies et à investir dans la recherche et le développement de la formation professionnelle. Les très fortes évolutions de contexte obligent l'ensemble des acteurs à faire évoluer leurs pratiques et leurs approches.

Dans la formation, cette réflexion existe depuis des décennies. L'individualisation, voire la personnalisation de parcours est techniquement possible, par la construction de formations à la carte, le suivi de certains modules, l'acquisition de blocs de compétences précis

adossés à un référentiel normé. De très nombreuses expérimentations ont été proposées. Il convient désormais d'amplifier très largement ces initiatives et d'en faire le socle d'une formation professionnelle innovante.

Déjà se multiplient les initiatives, fondées sur les nouvelles technologies. Il s'agit d'accompagner ces initiatives, de susciter leur développement et d'encourager l'innovation dans ce secteur qu'est la formation professionnelle. Les formations de demain se construisent aujourd'hui.

Les engagements des signataires

Développer la R&D dans les OIR

En s'appuyant sur les campus des métiers et des qualifications, proposer des parcours de formation de haut niveau de qualification en associant notamment les écoles supérieures et les universités à ces pôles d'excellence. Ces formations contribueront à répondre aux besoins de R&D des Opérations d'Intérêt Régional (OIR).

Créer les référentiels des compétences et des activités professionnelles de demain

La plupart des métiers de demain seront des hybridations de compétences mobilisées aujourd'hui dans d'autres métiers. Pour gagner en réactivité et proposer des formations qui allient ces compétences dont auront besoin les entreprises de demain, le recueil des informations nécessaires à l'ingénierie de formation doit être réalisé au sein même des entreprises, en contact direct avec la réalité de l'activité professionnelle. La Région déploiera un dispositif spécifique d'ingénierie de formation, en direction des entreprises des Opérations d'Intérêt Régional.

Modulariser des référentiels de formation

Pour pouvoir développer des parcours de formation plus courts et mieux adaptés aux personnes à former, les contenus de formation doivent pouvoir être organisés de façon modulaire. Chacun des ministères concernés a déjà engagé des travaux en ce sens. L'offre de formation continue des actifs doit pouvoir à présent tirer parti de ces travaux et intégrer des modalités de formation adaptées, prises en compte dès l'orientation.

Moderniser le suivi des dispositifs de formation

Grâce à la dématérialisation complète des feuilles d'émargement qui servent de support aux contrôles de présence (FSE), la tâche administrative des organismes de formation ainsi que des services régionaux sera considérablement allégée et permettra au personnel concerné de réorienter son action notamment sur le suivi des stagiaires et l'évaluation des actions.

Développer de nouveaux cadres contractuels pour améliorer la réactivité

De nombreuses entreprises font état, auprès de leurs contacts territoriaux, de besoins à très court terme, très spécialisés et de faibles volumes. Les grands dispositifs de formation peinent à répondre à ce type de besoin, du fait d'effets de seuil, mais également d'une forte inertie imposée par le volume de commande à mettre en œuvre annuellement. L'objectif est de développer, en partenariat d'une part avec Pôle Emploi et d'autre part avec les OPCA concernés qui financent la formation des salariés, un dispositif apte à répondre à ce type de demande, en créant un cadre contractuel plus réactif, à des échelles plus réduites.

Soutenir les pédagogies innovantes

Le développement des pédagogies innovantes, soit directement fondées sur les usages numériques (distanciel, simulations, MOOC, SPOC...), soit tirant partie de ces outils pour réactualiser d'autres formes d'innovations pédagogiques (classes inversées, pédagogie de projets, *serious games*, *adaptive teaching*) sera fortement soutenu.

Déployer des environnements numériques de travail dans les CFA

Sur le modèle de ce qui existe dans les lycées professionnels, les CFA se verront proposer l'adhésion à un environnement numérique de travail déployé par la Région, permettant aux apprentis de disposer d'un accès où qu'ils se trouvent : à leur domicile, dans leur entreprise ou dans le CFA.

Améliorer le recrutement des candidats en mobilisant les approches par compétences

Pôle Emploi et la Région expérimenteront de nouvelles méthodes de repérage et d'évaluation des acquis et des besoins de formation des candidats, leur permettant de compléter leurs compétences, pour accroître leurs opportunités de mobilité professionnelle.

Créer un Laboratoire de l'Innovation dans la Formation par la Technologie (LIFT)

L'identification et la mise en réseau des acteurs de l'innovation dans la formation doit permettre de créer les conditions du bouillonnement d'idées permettant de faire émerger de nouvelles options et d'identifier les terrains d'expérimentation pour leur déploiement. Sur le modèle d'un laboratoire d'innovation, cette structure informelle doit permettre d'améliorer la production et la diffusion des innovations dans notre région.

Expérimenter des parcours d'immersion dans l'Innovation

A destination des professionnels (formateurs, conseillers en évolution professionnelle) comme des élèves, apprentis, étudiants ou stagiaires, le principe sera d'expérimenter des « plans de formation immersifs » en s'appuyant sur les Fab Labs régionaux et autres tiers-lieux innovants.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Suivi des expérimentations et déploiement des innovations au travers des Campus des métiers et autres territoires, secteurs ou entreprises mobilisés ;
- Caractérisation des critères qui permettent de retenir une formation dite innovante, permettant un calcul de taux de formations innovantes déployées ;
- Taux de retour et de propositions dans les dispositifs d'appel à projets innovants, taux de projets retenus ;
- Bilan des actions de professionnalisation des professionnels de l'orientation ou de la formation et taux de satisfaction de leurs employeurs respectifs ;
- Consolidation des indicateurs propres à chaque projet déployé ;
- Investissements réalisés, dépenses prévisionnelles et effectives pour initier et déployer les projets innovants.



En résumé :

Il s'agira de soutenir l'innovation formative dans son ensemble et sous la forme :

- d'innovations structurelles : Former pour soutenir l'innovation - Métiers « cœurs » des secteurs et filières stratégiques, métiers et compétences de demain, sur la base d'une nouvelle offre de formation permettant l'anticipation des besoins, l'agilité et la capacité de réaction de la réponse formative, adaptée au temps des changements économiques...
- d'innovations pédagogiques : Développer les nouvelles formes et parcours de transmission et d'acquisition de savoirs / compétences, grâce au numérique notamment. Par une démarche de recensement, d'encouragement, d'accompagnement et de diffusion des initiatives et des innovations pédagogiques et par une simplification accrue de l'accès au parcours de formation tout au long de la vie ;
- d'innovations mutualisées : Appuyer le développement de coopérations renforcées entre entreprises, institutions académiques de formation et de recherche, pouvoirs publics et collectivités territoriales ;
- d'innovations promotionnelles : Moderniser la communication, faire évoluer les perceptions, pour développer l'attractivité de formations et de diplômes. Aller vers plus de personnalisation de l'offre de formation et d'orientation.



Orientation n°6

Conforter l'expertise pour construire le changement

Les constats opérés en matière d'évaluation du précédent contrat débouchent sur un souhait unanime de disposer d'une nouvelle génération de contrat qui puisse être plus aisément évaluable. C'est la raison pour laquelle dans chacune des orientations de ce volet opérationnel sont indiqués des indicateurs de réalisation et de résultats des engagements des signataires. Le premier niveau d'évaluation des interventions conduites dans le cadre du CPRDFOP est donc fixé dès le démarrage.

Parmi ces indicateurs, plusieurs forment de véritables défis pour l'expertise régionale : les modes de collecte et de traitement des données permettant de les construire n'existent en effet pas toujours. L'objet d'une fiche dédiée à la question de l'expertise, qu'elle relève de l'évaluation ou de l'observation est donc de définir

précisément les moyens que les signataires mettront en œuvre pour répondre aux objectifs de lisibilité des actions qu'ils ont eux-mêmes décidés de conduire.

Les Opérations d'Intérêt Régional, qui supposent une méthode de collaboration opérationnelle entre le monde de la formation et celui de l'emploi, seront à ce titre des vecteurs intéressants.

Enfin, en matière d'outillage et d'aide à la décision des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelles, des efforts sont également produits constamment et la recherche d'une meilleure interopérabilité des systèmes doit permettre d'améliorer le service et la qualité de ce service, tout en gagnant en lisibilité et en réactivité.

Engagements des signataires

Evaluer le CPRDFOP en continu

L'ensemble des indicateurs présentés dans le CPRDFOP seront suivis et communiqués régulièrement, sur une base *a priori* annuelle, qui pourra être plus fréquente si leur disponibilité est acquise et qu'un regard en cours d'année s'avère utile.

Outiller les niveaux de concertation et de décision

Les instances de gouvernance régionale et de pilotage des orientations régionales seront consultées pour définir l'outillage nécessaire à leur bon fonctionnement. Les moyens à mobiliser pour fournir les productions reconnues comme indispensables seront affectés par chacun des signataires, dans le respect des compétences de chacun.

Orienter les productions de l'expertise régionale

Les centres ressources régionaux, financés au travers du contrat de projet Etat – Région, se verront définir des programmes d'activité en lien direct avec les orientations du CPRDFOP.

Recueillir et qualifier les besoins des entreprises

Pour répondre aux nouvelles orientations régionales et impulser la dynamique décrite tout au long de ce contrat, la prise en compte du besoin des entreprises est un élément central. La formalisation de ces besoins sera construite par filière et par territoire.

L'exploitation conjointe des enquêtes auprès des entreprises et de la statistique publique disponible devra être complétée d'une possibilité de remontée directe de besoins qui ne seraient pas repérés par ces méthodes quantitatives.

La remontée des informations pourra s'opérer au travers du guichet unique, via les conférences départementales ou les rendez-vous sectoriels. Les OIR disposeront également, via leur comité de pilotage et leur diagnostic Formation, d'un moyen de signaler ces besoins. Ces besoins pourront être complétés par la sollicitation des commissions nationales paritaires professionnelles de l'emploi et de la formation (CPNE) et des OPCA pour obtenir leurs données sur les besoins de compétences exprimés par les entreprises.

Accompagner les volets formation de chaque OIR

Un diagnostic propre à chaque OIR conduira à identifier les besoins, les difficultés rencontrées par les employeurs sur les métiers en tension notamment, puis de définir des plans d'actions ou d'ajuster les commandes de formation continue.

Cette animation spécifique aura également la charge d'activer les nouveaux dispositifs régionaux pouvant permettre l'ingénierie et la conception de nouveaux contenus de formation professionnelle au plus près des entreprises. Dans ce cadre chaque OIR pourra s'appuyer sur le ou les campus des métiers et des qualifications, outils phare /majeur de mise en synergie des acteurs, à la croisée des approches formation, emploi économie.

Expérimenter de nouveaux modes d'accès à l'information pour les OIR

Mettre à disposition des OIR des données Data Emploi, à partir des offres d'emploi publiées par les entreprises et exploitées en temps réel, permettant la lecture des postes ouverts au recrutement (métiers & compétences) et leur traduction sous la forme de besoins de compétences. Le projet pourrait s'initier sur une OIR test, pour valider les outils, avant déploiement plus large.

Décrire les évolutions des cartes de formation

Dans le cadre des discussions entre la Région et les autorités académiques, un outil spécifique de suivi des évolutions des cartes de formation, permettant de disposer d'une vue synthétique des places / effectifs, décrivant les niveaux départementaux et régionaux, ainsi que les filières et spécialités de formation.

Elaborer des préconisations visant à permettre le développement de l'apprentissage

Des données qualitatives (entretiens avec acteurs clés) et quantitatives (effectifs en formation par niveaux, filières, territoires et autres voies d'accès) seront produites afin de guider les orientations stratégiques des signataires pendant toute la durée du contrat.

Mesurer l'insertion des stagiaires de la formation professionnelle

En construisant un dispositif de recueil de l'information apte à décrire l'accès et le retour à l'emploi des formés de la formation continue des demandeurs d'emploi, à six mois pour les formations courtes, à douze mois pour les formations longues.

Caractériser les impacts probables de la révolution numérique

Pour qu'en région, les entreprises concernées réussissent leur transition numérique, il est nécessaire d'appréhender les transformations des métiers du numérique en interrogeant directement les employeurs. Des enquêtes pourront être réalisées auprès d'employeurs sur la gestion de leur transition numérique. Le système de formation devra quant à lui être suivi tout au long du contrat au regard des besoins des entreprises et du marché du travail.

Q Indicateurs de suivi prévisionnels

- Réalisation (Oui/Non) des outils et dispositifs d'observation prévus dans le contrat ;
- Enquête de satisfaction auprès des utilisateurs et membres des instances de suivi, de pilotage et de gouvernance ;
- Les indicateurs relevant de l'activité des OIR seront produits au sein de chaque instance de pilotage propre à chaque OIR.



En résumé

Le CPRDFOP est un document d'engagements concrets, qui peut être suivi au travers des indicateurs définis pour chaque orientation stratégique.

La mobilisation de tous les acteurs et la combinaison de données quantitatives et qualitatives, de sources différentes, doit permettre de fonder une vision commune de la formation professionnelle, de ses enjeux, de son utilité et de son efficacité.

Cet outillage technique complet, nécessaire à la production de ces indicateurs, permettra des avancées significatives en termes de pilotage et de rendu compte, devant les citoyens, des responsabilités assumées par l'exécutif régional et ses cosignataires.



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur

Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Apprentissage

Service Observation, ingénierie et pilotage

Tél. : 04 88 73 67 49

ifaugere@regionpaca.fr