Conseil régional Grand Est

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2023-2028

ELEMENTS DE CONTEXTE 3
Qu'est-ce que c'est le CPRDFOP ? 3
Les évolutions souhaitées pour le CPRDFOP 4
La concertation du CPRDFOP 4
Les principaux éléments issus de la concertation 4
9 DEFIS REGIONAUX ET UNE CONVERGENCE DES STRATEGIES 6
Orientation 1 : Renforcer l'accessibilité à la formation pour une meilleure inclusion et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l'emploi 9
Orientation 2 : Rapprocher le monde économique et le monde de l'emploi-formation pour mieux répondre aux besoins de l'économie régionale 18
Orientation 3 : Préparer l'avenir en misant sur des filières stratégiques pour le Grand Est et accompagner les transitions 26
Orientation 4 : Améliorer l'accès à l'emploi en favorisant la qualité et l'évolution de l'offre d'orientation-formation 33
Orientation 5 : Travailler ensemble, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est 37
LES SIGNATAIRES 42

ELEMENTS DE CONTEXTE

Qu'est-ce que c'est le CPRDFOP ?

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) représente une feuille de route pluriannuelle (5 ans), partagée par la Région, l'État et les partenaires sociaux, définissant les mesures à mettre en œuvre dans le Grand Est en matière de formation professionnelle et d'orientation. Son objectif est d'anticiper et de répondre aux besoins en compétences des territoires et des entreprises.

Il a été instauré par la loi du 5 mars 2014, élargissant le champ d'action du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) pour inclure l'orientation, l'hébergement et la mobilité des jeunes. Selon le Code de l'éducation, il vise à « analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, ainsi qu'à programmer les actions de formation professionnelle destinées aux jeunes et aux adultes, en tenant compte de la situation et des objectifs de développement économique de la région » (article L214-13 du Code de l'éducation).

Ce schéma s'inscrit en cohérence avec d'autres stratégies régionales relatives aux besoins et à l'évolution des compétences, notamment le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) ainsi que le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) ou la récente démarche d'adaptation à la transition climatiques Grand Est Région Verte (GEREVE). Par ailleurs, le Grand Est met également en place des initiatives spécifiques telles que le Business Act. Cette démarche de mise en articulation des schémas témoigne de la volonté partagée de rapprocher le monde économique et les acteurs de l'orientation-formation-emploi au service du développement des compétences, de l'attractivité et de la compétitivité des territoires régionaux.

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

La Région Grand Est possède la particularité d'être limitrophe de 4 pays (Allemagne, Belgique, Luxembourg et Suisse). Dans les bassins frontaliers, les dynamiques économiques des pays voisins doivent donc être prises en compte car elles ont un impact sur l'attractivité des territoires et les marchés locaux de l'emploi, de la formation et des compétences. Des aménagements spécifiques des dispositifs publics en matière d'orientation-formation-emploi peuvent, ainsi, être nécessaires pour maintenir les équilibres sur les territoires (co-financement, compensation, coopération lieux de formation-lieux de stage de part et d'autre des frontières…).

Les évolutions souhaitées pour le CPRDFOP

A l'issue du bilan et de l'évaluation de l'impact du précédent CPRDFOP, ainsi que des consultations avec les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi, les évolutions suivantes ont été souhaitées pour le nouveau schéma :

- Aborder globalement les sujets et ne pas raisonner par dispositifs juxtaposés les uns aux autres ;
- Donner un caractère souple et évolutif à la démarche grâce à la réalisation de bilans intermédiaires permettant de s'adapter à la réalité du terrain et aux évolutions de contexte ;
- S'articuler encore davantage avec les autres stratégies régionales, de la Région Grand Est et de l'Etat dans toutes ses composantes, pour apporter un traitement global des sujets, rechercher des effets leviers et une cohérence de l'action publique ;
- Renforcer l'utilité et l'opérationnalité du CPRDFOP en arrêtant des grandes lignes de stratégie pluriannuelle, et en laissant le soin aux acteurs régionaux et de terrain d'engager des actions et projets permettant de répondre concrètement aux problématiques rencontrées ;
- Tenir compte des différentes temporalités en matière d'emploi-formation: des enjeux de court terme eu égard à des pénuries de compétences et des enjeux de moyen ou long terme, nécessitant d'appréhender également la politique de formation-orientation dans un temps long pour accompagner des parcours de qualification choisis et répondre aux évolutions structurelles à la fois démographiques, sociétales, technologiques et écologiques.

La concertation du CPRDFOP

Le futur CPRDFOP se veut attentif aux enjeux de proximité dans un contexte de territorialisation de l'action publique et, pour ce faire, la Région a consulté l'ensemble des partenaires de l'écosystème formation, orientation et emploi :

- Concertations sectorielles (2-3 février 2023)
- Comités territoriaux de développement des compétences et de l'orientation (CTDCO) (Mars 2023)
- Journée régionale Emploi-Formation (31 mars 2023)
- Plénière du CREFOP (Avril 2023) et ateliers de travail

En complément de ces consultations, la Région a recueilli des contributions écrites lors des phases de concertation et a étroitement impliqué le Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (CESER) tout au long de l'élaboration du CPRDFOP.

Les principaux éléments issus de la concertation

La concertation a permis de faire remonter les attentes des acteurs de l'écosystème emploi-formation-orientation. Ils se sont accordés sur l'élaboration d'un document synthétique précisant les grandes orientations en matière d'emploi-formation-orientation pour les cinq prochaines années et qui doit s'articuler avec les autres stratégies régionales.

Par ailleurs, les échanges ont permis de faire émerger une réflexion sur des premiers axes stratégiques adressant les enjeux et défis prioritaires :

- Le décloisonnement entre les acteurs de l'écosystème emploi-formation-orientation et les employeurs du territoire ;
- L'accompagnement à la formation et aux reconversions dans les métiers en transition et des filières stratégiques ;
- L'accélération de la dynamique de coopération transfrontalière et la valorisation de la dimension européenne de la Région ;
- L'accompagnement et l'orientation des publics tout au long de la vie ;
- La mise en visibilité des démarches et des actions d'information sur les formations et les métiers ;
- La consolidation et l'accélération des travaux d'études et de valorisation de la donnée en matière d'emploi-formation ;
- Le décloisonnement de la gouvernance et le développement d'une logique de territorialisation de l'action.

9 DEFIS REGIONAUX ET UNE CONVERGENCE DES STRATEGIES

La Région a souhaité engager une démarche de convergence des schémas pour traiter de manière transversale un certain nombre de défis régionaux et envisager des solutions combinées. La démarche doit permettre d'instaurer et de renforcer la cohérence et la complémentarité des politiques publiques du Grand Est, afin de rendre la Région plus résiliente, plus performante et apte à relever les défis actuels

Optimiser l'usage des sols : rareté, tensions et concurrence d'usage sur le foncier

Le foncier a longtemps été perçu comme un support des aménagements urbains en oubliant qu'il s'agit d'une ressource non renouvelable dont l'utilisation n'est pas sans conséquence sur l'environnement, notre indépendance alimentaire, l'exposition aux risques et les paysages. Les politiques publiques d'aménagement s'orientent de plus en plus vers des modèles d'urbanisation sobres en foncier, ce qui provoque nécessairement un phénomène de rareté. Le contexte de reprise économique après la crise de la Covid-19, ainsi que la volonté régionale de réindustrialisation du Grand Est, accentuent les enjeux d'accès au foncier pour accompagner le développement endogène et exogène de projets industriels. Les tensions varient selon les territoires de la Région. L'objectif national d'absence de toute artificialisation nette à long terme soulève la nécessité de modifier profondément les modalités d'aménagement, de valoriser plus activement les friches et de mettre en place des mécanismes de compensation foncière.

Viser la souveraineté énergétique et alimentaire

Le contexte actuel de crise énergétique a cristallisé, lors des échanges organisés, de nombreuses réflexions. Les variations conjoncturelles et la situation d'incertitude à moyen terme pèse lourdement sur la situation économique et est source d'inquiétude, aussi bien pour les entreprises que pour les particuliers. Liée à de multiples facteurs (guerre en Ukraine, changement climatique, reprise économique post-covid, pression croissante pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, dépendance aux combustibles fossiles et au gaz russe, équipements à faible efficacité énergétique...), cette crise des prix de l'énergie appelle des réponses dans la durée. Elle pose la question du rôle que doit jouer la Région pour assurer la disponibilité de l'énergie dans le cadre plus large de la souveraineté énergétique de notre pays" pour éviter de parler de souveraineté régionale qui me semble hasardeux techniquement et institutionnellement.

Tout comme sur le volet énergétique, le Grand Est peut viser la souveraineté alimentaire. Deuxième Région de France en matière de PIB agricole et troisième en matière de SAU, le Grand Est est la première Région française en termes de superficie et de production de céréales et oléo-protéagineux. Également deuxième Région française pour la production de blé tendre, de maïs, de betteraves et de pommes de terre. Ce potentiel et la diversité des productions sont des atouts pour s'inscrire dans une dynamique de développement de notre souveraineté alimentaire.

Apporter des réponses à la pénurie de compétences :

Ce défi revêt une réalité simple : les difficultés de recrutement ou de mobilisation de compétences particulières des acteurs économiques dans un contexte de forte baisse du chômage. Les entreprises rencontrent de grandes difficultés à recruter les compétences nécessaires pour leur développement. Certains secteurs sont plus impactés que d'autres et gravement confrontés à la pénurie de compétences : les métiers du BTP, de l'accompagnement et de la santé, de la conduite et de la maintenance industrielle. L'enjeu des compétences, dans un territoire globalement moins qualifié qu'ailleurs, constituera un défi d'employabilité et de parcours pour les personnes et de développement pour le territoire.

Accompagner la mutation des entreprises et des activités

A l'occasion du diagnostic territorial, la nécessité d'accompagner les entreprises dans la transformation de leurs activités s'est une nouvelle fois confirmée. Déjà identifiés à l'occasion du Business Act Grand Est, les trois moteurs du changements (environnement, numérique et industrie 5.0) s'affirment et s'ordonnent. Pour mettre en œuvre ces moteurs de changements, un « esprit d'Innovation » est indispensable. Il peut se traduire par toutes les formes d'innovations (technologique, de produit, de procédé, de rupture, incrémentale, organisationnelle, sociétale…) et accompagne la transformation voulue par les entreprises. Il se traduit aussi dans l'accompagnement de projets territoriaux (ESS, économie circulaire, services de proximité, pour la jeunesse, etc.) pour le développement des zones rurales. Porté par les évolutions climatiques, le contexte énergétique et la problématique de disponibilité des ressources (eau, matières premières…), l'enjeu de transformation environnementale apparait comme un défi sur lequel transformations numérique et industrielle peuvent apporter des solutions concrètes.

Valoriser le Grand Est et ses diversités territoriales

Le Grand Est présente, sur l'ensemble de son territoire, un maillage d'espaces divers, de la métropole à la grande ruralité qui, en interaction entre eux, forment des systèmes fonctionnels complexes. L'ancrage dans le transfrontalier des territoires à proximité du Luxembourg, de la Suisse, de la Belgique et de l'Allemagne, ouvre des perspectives de développement qui sont à mettre en balance avec un ensemble de problématiques en termes de transport, de développement urbain, de concurrence économique et de développement des services. La question de la diversité territoriale interroge directement le vivre ensemble avec l'ambition d'assurer l'égalité des chances, mais aussi la mixité et le lien intergénérationnel à travers le maintien des services (publics, de santé, de proximité, commerciaux…) pour les populations.

Promouvoir la coopération infrarégionale et transfrontalière

Les diversités territoriales et la position géographique transfrontalière de la Région Grand Est laissent apparaitre de façon explicite le défi de la coopération. Les acteurs du territoire, particulièrement les entreprises, expriment des difficultés à se repérer face à la diversité des offres de services qui leur sont faites. Cette expression est corrélée par l'examen des prestations proposées par les opérateurs locaux. Le positionnement des opérateurs, les offres de services parfois convergentes, mais

aussi parfois concurrentes, posent la question de leur lisibilité du point de vue de l'usager. Contraints par des enjeux budgétaires, ces acteurs locaux d'accompagnement (entreprises, créateurs d'entreprises, acteurs de l'ESS, réseaux d'innovation...) cherchent à se démarquer en formulant des offres de services distinctives aux bénéficiaires sans se coordonner. Cette question amène le besoin de la Région de gérer cette complémentarité, notamment puisqu'elle dispose du rôle de chef de file et attribue des subventions de fonctionnement à ces acteurs.

Assurer la mobilité décarbonée des biens et des personnes

La mobilité des biens et des personnes est une condition primaire de développement. Le défi de la décarbonation des mobilités est systémique, il pèse sur la totalité des activités : économie, tourisme, agriculture, culture, formation, santé, vie sociale, loisirs... Le secteur des transports et de la mobilité est au cœur des problématiques à traiter : axes saturés et circulations denses, construction des véhicules et des infrastructures de transport qui contribuent significativement aux consommations d'énergie et aux émissions de carbone, fragmentation aggravée des milieux naturels, destruction de la biodiversité, dégradation de la qualité de l'air et enfin, de par l'usage et le rapport qui en découlent, l'accélération des inégalités sociales, sociétales, spatiales et sanitaires (la sédentarité étant responsable de nombreux risques pour la santé).

Préserver et valoriser durablement les ressources naturelles et restaurer la biodiversité

En Grand Est, certaines ressources naturelles sont d'ores et déjà dégradées ou en tension. Le diagnostic des risques et des robustesses du Grand Est face aux changements climatiques et à la raréfaction des ressources établi en 2022 place la Région face à l'enjeu de concilier les différents usages de l'eau (population, industrie, agriculture...). La dégradation porte aussi sur des milieux naturels soumis à l'artificialisation des sols, à des évolutions de pratiques agricoles et sylvicoles, à l'exploitation des ressources. Les espèces animales et végétales, hôtes de ces milieux dits ordinaires (forêts diversifiées, prairies permanentes, haies, vergers, zones humides) sont impactées. Parallèlement, les besoins en ressources s'accroissent et certaines activités susceptibles de fragmenter les continuités écologiques poursuivent leur développement (écotourisme post-covid, développement d'installations d'énergies renouvelables) occasionnant une pression accrue sur les écosystèmes.

Accompagner les évolutions démographiques et assurer une santé globale

Le vieillissement, plus marqué en Grand Est que dans d'autres Régions, va avoir concrètement deux conséquences majeures. La première : une hausse des départs à la retraite, donc une hausse des besoins de recrutements, certains métiers sont plus touchés que d'autres (souvent des métiers pénibles et peu attractifs) : les métiers de la propreté, les aides à domicile, les exploitants agricoles, les métiers de la conduite. La seconde : une hausse de la population dépendante nécessitant un accompagnement avec une forte hausse des besoins de recrutement sur les métiers de l'aide à domicile et sur les métiers de la santé liés au grand âge. Se pose ici la question de l'accompagnement au développement de la « silver économie » ou économie des séniors, qui englobe les activités liées aux personnes âgées visant à améliorer leur qualité de vie, garantir leur autonomie le plus longtemps possible, allonger leur espérance de vie, etc.

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

La Région du Grand Est fait face à un défi majeur en termes d'accessibilité à la formation, dans un contexte marqué par une pénurie de compétences et des difficultés de recrutement plus ou moins marquées selon les secteurs d'activité et les territoires. Une disparité entre les individus diplômés et non diplômés crée un enjeu crucial pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi. La population régionale présente un niveau de qualification légèrement inférieur à la moyenne nationale. On observe une proportion plus élevée de résidents détenant un diplôme de niveau CAP (29,3% contre 24,7% en France) et une proportion moins élevée de diplômés de l'enseignement supérieur (26,3% contre 30,7% en France)[1]. Le Grand Est se distingue par un pourcentage relativement élevé d'apprentis, se classant à la 7ème place en termes d'effectifs d'apprentis parmi les 13 régions françaises. En 2020, 7,1%[2] des apprentis français étaient présents dans la région.

En matière de formation, bien qu'il existe une diversité d'offres sur le territoire, celle-ci n'est pas équitablement répartie pour répondre efficacement aux besoins des acteurs économiques. En effet, les personnes éloignées des bassins d'emploi sont difficilement employables sur les métiers en tension. L'approche territoriale doit être davantage valorisée pour rendre l'offre plus accessible et lutter contre les « zones blanches » de la formation. Ces enjeux ont déjà donné lieu à des partenariats étroits entre la Région et l'Etat associant Pôle Emploi pour augmenter l'accès global à la formation, grâce au levier du Pacte-PIC 2019-2023 notamment et demeurent totalement d'actualité.

Outre les obstacles périphériques tels que la mobilité géographique ou les contraintes liées au logement, qui peuvent entraver l'accès aux formations, il est essentiel de prendre en compte plusieurs facteurs déterminants. Parmi ceux-ci figurent le manque de connaissances concernant les opportunités de formation disponibles, les barrières mentales engendrées par le sentiment de dévalorisation associé au chômage, et un besoin de formation renforcé pour les publics les plus fragiles.

L'objectif recherché est la montée en compétence et en qualification des apprenants, quel que soit leur statut (scolaire, demandeurs d'emploi, alternants ou salariés, particulièrement les publics éloignés de l'emploi) dans une perspective de formation tout au long de la vie et dans une logique d'articulation des moyens et des ressources des décideurs et financeurs de formations.

Priorité 1 : Simplifier l'information sur les formations et les métiers et l'adapter aux cibles

Dans un contexte de tension de recrutement, de manque d'attractivité de certaines formations et métiers, et de très grande diversité des publics concernés, un axe de travail essentiel concerne la simplification de l'information et le renforcement de la lisibilité de cette offre. Il est en effet primordial à la fois de dispenser une information généraliste, universelle, accessible à tous, mais aussi d'adapter les informations selon les publics cibles (parents, enseignants, scolaires, demandeurs d'emploi, salariés…). L'objectif est d'éclairer les personnes dans leurs choix, avec l'accompagnement idoine.

[1] https://oref.grandest.fr/publications/tableau-de-bord-regional-emploi-formation-grand-est-octobre-2022/
[2] *Ibid*

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Consolider le portail d'information général « Orient'Est », ressource régionale sur l'information relative aux formations et aux métiers, en modernisant l'outil par des possibilités de géolocalisation des formations. La consolidation de l'offre de formation sur ce portail permettrait de faciliter la recherche des utilisateurs et leur accès au catalogue des formations. Cette clarté de l'information peut également permettre d'améliorer les pratiques de « *sourcing* » via la communication, l'accompagnement et l'orientation, en fonction des publics visés. Il conviendra de viser à une interopérabilité des différentes plate-formes entre elles (Orient-Est, Oui Form notamment) pour sécuriser une information partagée et identique ;

- Simplifier le discours et le lexique sur l'orientation et les métiers dans une perspective de « débureaucratisation » : l'information des publics, pour être efficace, doit être simplifiée et compréhensible par le plus grand nombre. La manière dont l'information est délivrée est aussi importante que son contenu et doit éviter tout jargon. Il conviendra d'utiliser un langage clair et simple en mettant en avant des exemples concrets de parcours de formation et d'évolution professionnelle. Cela sous-tend également un travail de mise en réseau des acteurs de l'orientation. Dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), les acteurs veilleront à proposer des supports d'information harmonisés et de proposer aux publics un parcours « sans couture », en prenant appui notamment sur des outils interopérables. On ne communique pas sur un intitulé de diplôme, on communique sur un métier ainsi que sur les voies de formation y conduisant ;

- Structurer de façon partenariale à l'échelle du SPRO un plan d'information et de communication pluriannuel, partagé et priorisé et qui soit en cohérence avec l'élaboration de la carte des formations toutes voies confondues. L'information étant très foisonnante sur les formations et les métiers, il s'agit de structurer un plan d'action affichant de réelles priorités régionales et locales (métiers porteurs d'insertion et/ou publics) et de coordonner les actions en adaptant les modalités d'information aux publics visés, jugées trop éparses à ce jour. En somme, il s'agit de ne pas démultiplier les actions de promotion des métiers, mais de « faire moins mais mieux » en cherchant une cohérence temporelle et géographique ;

- Développer des actions d'information et d'orientation dédiées aux bénéficiaires indirects, vecteurs d'opinion et de représentation : les familles et les enseignants. Il s'agit de flécher des messages vers les parents et mieux intégrer les enseignants dans les actions de professionnalisation des acteurs pour une meilleure connaissance des secteurs professionnels. La participation de la communauté éducative au programme de professionnalisation du CARIF ainsi que des interventions du CARIF et de l'OREF dans les programmes de formation académiques seront à développer afin de faciliter l'appropriation des outils d'information. S'agissant des parents, un plan d'action d'envergure devra être entrepris en lien avec les fédérations et réseaux de parents d'élèves ;

- Enfin, l'information tout au long de la vie doit être recherchée afin de faciliter la montée en compétence des actifs et accompagner transitions et reconversions. A ce titre, le conseil en évolution professionnelle doit faire l'objet d'un plan d'action partenarial, pour en renforcer la visibilité territoriale et augmenter le recours. Il est en effet nécessaire de renforcer la notoriété du CEP afin qu'il soit identifié par tous conformément à sa vocation initiale : celle d'un service public universel capable d'accompagner toute situation professionnelle. Pour ce faire, et comme le recommande la Cour des Comptes dans son rapport de juin 2023 sur la formation professionnelle des salariés, il y a lieu d'affirmer un pilotage stratégique de la transition professionnelle grâce, par exemple, à l'émergence d'une instance régionale opérationnelle portée par l'Etat et la Région, avec un suivi opéré en CREFOP, permettant d'impliquer les différents opérateurs pilotant les dispositifs de transition professionnelle.

Priorité 2 : Lever les freins périphériques d'accès par des politiques de maillage territorial et de mobilité

L'accès à la formation ne dépend pas que de l'accès à l'information. Il s'agit de permettre à la fois aux personnes (lycéens, apprentis, étudiants, demandeurs d'emploi) de réussir à se former à proximité de leur habitation.

C'est un enjeu fort pour des territoires en déprise démographique, qui peinent à « garder leurs jeunes » -" tout en laissant toute possibilité, par une mobilité facilitée et accompagnée, à toute personne d'accéder à la formation de son choix y compris loin de son domicile. La liberté de choisir son avenir professionnel doit être un droit rendu effectif par les politiques de mobilité, afin d'éviter que des choix s'opèrent par défaut qu'il s'agisse de "rester" ou de "partir".

Cette problématique, prégnante en milieu rural pour des difficultés d'accès physique, n'épargne pas les zones urbaines particulièrement les quartiers prioritaires de la ville, dans lesquels les freins à la mobilité, culturels notamment, sont bien présents. Les solutions à mobiliser résident à la fois dans des actions ou dispositifs à déployer ou à rendre visibles, mais surtout dans une approche territorialisée, concertée et globale des solutions à faire émerger. A ce titre, les Pactes Territoriaux de Relance et de Transition Ecologique, portés conjointement à l'échelle des territoires du Grand Est, par l'Etat et la Région, sont des lieux de recherche de solution adaptés.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Développer une politique de maillage territorial des formations et une stratégie d'antennes de proximité, pour laisser la possibilité aux jeunes et moins jeunes de se former à proximité de chez eux. A ce titre, une attention particulière est et sera portée par la Région et par ses partenaires, Education Nationale en 1er lieu, à proposer un maillage territorial de l'offre de formation. Le maillage évolutif des lycées professionnels offre à ce titre une réponse efficace à l'accès à la formation. De la même façon, le maintien d'une offre très territorialisée à l'attention des demandeurs d'emploi doit rester une priorité, tout particulièrement en milieu rural, dans les villes moyennes et dans les quartiers prioritaires de la ville. Pour le permettre, des stratégies d'antennes de lieux de formation pourront être favorisées, en recherchant des mutualisations de bâtiment dans un contexte de sobriété immobilière et en s'articulant avec l'offre éventuelle de FOAD existante. A ce titre, mutualisation de plateaux techniques, mobilité de ces plateaux, digitalisation pour développer des mixtes présentiel-distanciel (et réaliser des formations pour partie au local) ou développement des Tiers lieux avec une fonction émergente de formation seront accompagnés, en cherchant un développement endogène des territoires concernés.

- Développer la capacité à se déplacer et la mobilité : l'accessibilité physique des lieux de formation doit être facilitée par une meilleure capacité à se déplacer, notamment pour des publics empêchés par le manque de transports publics, par les freins psychologiques à la mobilité ou par des difficultés financières.
  A ce titre, seront promus et accompagnés les actions et projets d'accès à la mobilité pour des publics prioritaires : demandeurs d'emploi en milieu rural, par l'intermédiaire par exemple de la mise à disposition temporaire et accompagnée de véhicule (Un Véhicule vers l'emploi), de la mobilisation des aides à la mobilité inclusive de l'Etat, de l'accès des jeunes au permis ou au réseau de transports publics notamment TER, de la promotion des mobilités douces ou d'une communication coordonnée sur les nombreuses aides à la mobilité, notamment à l'échelle des bassins d'emploi au regard de la pluralité des offres et possibilités locales…;

- Etudier et cartographier les possibilités d'hébergement : différentes solutions sont déjà mobilisables, au travers notamment de l'outil Loj Toit à l'attention des jeunes. Plus globalement, pour les territoires les moins attractifs, une diversification des solutions d'hébergements pourra être recherchée. En milieu rural, la mobilisation des gites ou la colocation avec des séniors pourrait être expérimentée pour traiter la difficulté

de l'hébergement des apprentis par exemple. L'hébergement des saisonniers sera également un sujet d'attention ;

- Lever les freins financiers à l'entrée en formation : cela passe par divers leviers déjà existant à mettre en notoriété ; internat à 1€, accompagnement des stagiaires de la formation professionnelle par la rémunération régionale et nationale ou réflexion à porter sur la visibilité à donner aux bénéficiaires du RSA notamment dans leur parcours de formation, par la mobilisation du service public de l'emploi comme « Estime Formation » ou Mes Aides développés par Pôle emploi.

Priorité 3 : Sécuriser les parcours, notamment en axant sur les compétences de base

Une fois les premiers choix d'orientation opérés, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue, la sécurisation des parcours à l'entrée en formation et tout au long du parcours de formation doit être un objectif prioritaire. Différentes réponses doivent être conjuguées, avec une approche multi-partenariale qui seule peut apporter une garantie d'efficacité. L'objectif majeur est de raisonner en parcours, en dynamique de progression, et non de plaquer une vision statique qui en fonction du statut assignerait la personne à une réponse fléchée. Cela nécessite de la part des accompagnateurs, du service public de l'emploi, de l'éducation ou de l'orientation, une capacité à articuler les réponses, à échanger, à proposer des étapes dans les parcours. Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Renforcer les parcours individualisés dans la formation initiale, adaptés aux jeunes scolaires afin de prévenir le décrochage scolaire et expérimenter des possibilités d'immersion pour remettre le pied à l'étrier et organiser le repérage le plus en amont possible des jeunes (voie scolaire ou apprentissage) en risque de décrochage pour proposer une démarche préventive ;

- Mailler le territoire de réponses pour les jeunes décrocheurs permettant au plus vite un accompagnement renforcé, et cartographier ces solutions, en prenant appui sur les acteurs existant et en renforçant leur mobilisation sur ce public (école de la 2e chance, missions locales, Contrat Engagement Jeune —CE, Accompagnement intensif des jeunes etc.), et prendre appui sur les PSAD ou les partenariats liés à l'obligation de formation, à l'instar de "tous droits ouverts";

- Avoir une approche dédiée au renforcement des compétences de base pour tous les publics par des modalités pédagogiques diversifiées, visibles et faciles d'accès (CléA, programme compétence de base dédié aux demandeurs d'emploi, plate-forme Voltaire, programme de lutte contre l'illettrisme...). Ainsi qu'aux individus touchés par l'illettrisme (représentant environ 7 % de la population adulte en France[3]) et l'illectronisme (environ 17 % de la population de 15 ans ou plus dans la région du Grand Est[4]). Il s'agit de permettre un accès renforcé à ces formations notamment pour les publics éloignés de l'emploi, tout particulièrement avec l'appui du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC-PACTE) mis en œuvre en partenariat Région-Etat en associant Pôle emploi, comme cela avait été engagé sur la précédente période, en ayant une approche savoirs de base mais aussi savoir être/capacités relationnelles et de chercher des compétences socles.

  En complément, pour élargir les perspectives professionnelles des résidents du Grand Est, il sera pertinent d'offrir des formations innovantes axées sur les compétences transversales (applicables à

[3] Niveau national / Les chiffres / Illettrisme / Accueil - Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (anlci.gouv.fr)
[4] Une personne sur six en difficulté face au numérique - Insee Analyses Grand Est - 154

différents contextes professionnels) et les compétences transférables (spécifiques à une situation professionnelle mais pouvant être utilisées dans d'autres environnements professionnels)[5].

- Encourager les organismes de formations à s'engager à mettre en œuvre une démarche de progrès continu de leur accessibilité avec l'appui de la Ressource Handicap Formation, initiée et mise en œuvre par l'Agefiph et co-pilotée la Région, la DREETS, Pôle emploi et le FIPHFP. Elle constitue une offre de service à destination des organismes de formation et des centres de formation d'apprentis (CFA), qui vise à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux formations de droit commun et à sécuriser leurs parcours de formation, pour développer concrètement un droit à la formation plus inclusif et volontariste. Un nouvel outil est désormais disponible pour faciliter leurs démarches : la plateforme d'appui au développement d'une démarche d'accessibilité continue.[6]

Pour ce faire, les partenaires doivent partager leurs programmes d'action, dans le cadre de coopérations renforcées, les articuler, rendre l'offre visible et accessible, et adopter une posture d'accompagnement. Il s'agit ainsi de coordonner et de professionnaliser les acteurs, dans le cadre du SPRO notamment et des évolutions apportées par France Travail, afin de faciliter les échanges entre acteurs et de renforcer la compétence d'accompagnement au-delà du pur aspect formatif. Une attention particulière sera portée à la rénovation de l'outil « Mon Orient'Est » afin de proposer une capitalisation « longitudinale » des étapes du parcours du bénéficiaire.

Priorité 4 : mieux accompagner les parcours et les transitions

Le parcours de formation et la vie professionnelle ne peuvent s'envisager comme des chemins linéaires. Les profils des apprenants sont divers, leurs aspirations évolutives, les opportunités professionnelles multiples et il importe que les acteurs de l'emploi formation, au 1er rang desquels la Région, accompagnent **ces réorientations** ou la mise en dynamique des parcours, par un regard plus individualisé. En outre, dans un contexte à la fois de baisse des effectifs issus de la formation initiale et de quasi plein-emploi sur un grand nombre de bassins d'emploi, l'accompagnement des actifs à la reconversion sera un enjeu important pour répondre aux besoins en compétence des entreprises. Cela suppose aussi d'acculturer l'écosystème emploi-formation à la possibilité d'accompagner, de former et d'accueillir des personnes au parcours singulier.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Renforcer la connaissance des possibilités de formation tout au long de la vie pour tous les publics salariés y compris par un CEP efficace et visible (cf priorité 1), en mobilisant entreprises et syndicats de salariés. A titre d'exemple, les trophées de la reconversion organisés par Transitions Pro Grand Est sont une belle opportunité pour communiquer sur des parcours remarquables ;

- Promouvoir la Validation des acquis de l'expérience (VAE) : aux côtés de l'enseignement scolaire et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue la troisième voie d'accès à la certification. Après 20 ans de pratique, cet outil reste trop peu utilisé. Il constitue pourtant une véritable opportunité d'accéder à la qualification, en particulier dans le cadre d'évolution et de transition professionnelles. Une attention particulière sera portée sur le développement de la VAE Hybride, qui permet de lever une part importante des difficultés constatées sur les parcours de VAE classique (freins administratifs, délais), dans un contexte de réforme nationale visant précisément à en faciliter l'accès ;

[5] https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2_competences-ok.pdf
[6] https://grand-est.rhf-accessibilite.fr/

- Développer les réponses « SAS » ou « passerelles » pour permettre un accès progressif à l'offre de formation existante : SAS de préparation pour des diplômes particulièrement insérant dans le champ de la formation initiale, dispositifs d'accès à l'apprentissage, programme préparatoire en amont de l'accès aux formations qualifiantes pour les demandeurs d'emploi, actions de préparation ciblant le renforcement de l'endurance et de la persévérance particulièrement pour les publics éloignés de l'emploi;

- Faciliter le positionnement des demandeurs d'emploi dans les formations en facilitant à la fois l'autopositionnement et le renforcement de l'accès à OUI-FORM

Priorité 5 : Renforcer et assumer la position stratégique du Grand Est au cœur de l'Europe

Considérant la position stratégique du Grand Est au cœur de l'Europe, ses habitants profitent du marché du travail intégré et des opportunités qu'offrent les pays voisins. Même si le volume global de frontaliers s'accroît au fil du temps, ces flux peuvent se réorienter et s'infléchir, voire se rééquilibrer en direction du Grand Est, sous réserve que les conditions d'attractivité des emplois et des territoires de vie soient réunies. Il apparaît ainsi essentiel pour la Région d'investir la dimension transfrontalière de son territoire dans les deux dimensions : **favoriser l'accès à l'emploi** par la formation à dimension transfrontalière, que cet emploi soit occupé en Grand Est ou dans un pays frontalier, et **conserver et renforcer l'attractivité de ses entreprises** pour soutenir son développement économique. Fort de ce constat, la thématique transfrontalière s'articule autour de 3 leviers principaux : les **langues**, la **formation professionnelle à dimension transfrontalière des demandeurs d'emploi** et la **mobilité internationale des apprentis, des lycéens et des professionnels de l'insertion**.

- **Les langues**

La maîtrise des langues constitue un véritable atout tant pour les travailleurs transfrontaliers que pour les personnes actives dans le Grand Est. Le Conseil Régional Grand Est l'a bien compris en développant deux dispositifs d'apprentissage des langues : ***Do you speak Jeun'Est*** (8 langues, dont le Français Langue Etrangère, sans visée professionnelle ; accessibles aux moins de 30 ans et à tous les demandeurs d'emploi) et la ***Plateforme Linguistique Innovante*** (9 langues, à visée professionnelle ; destinées aux demandeurs d'emploi). La Région souhaite poursuivre le développement de ces dispositifs autour de deux axes :

- dans le cadre de la ***Plateforme Linguistique*** : développer l'apprentissage du Français Langue Etrangère ;
- dans le cadre de ***Do you speak Jeun'Est*** : élargir l'accès à l'ensemble des habitants du Grand Est, sans critère d'âge ;
- Dans le cadre de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, renforcer les compétences linguistiques de primo-arrivants par la possibilité d'accéder à des formations qualifiantes doublées de français langue professionnnelle;

- **La mobilité internationale des apprentis, des lycéens et des professionnels de l'insertion**

La mobilité outre-frontière constitue un véritable atout, aussi bien à l'échelle individuelle que pour les employeurs. Aussi, la Région Grand Est apporte son soutien aux projets de mobilité internationale de formation portés par les établissements de formation et les acteurs de l'insertion, en renouvelant son engagement dans les différents dispositifs et programmes de la formation initiale et continue :« **Erasmus+"** mobilités ouvertes à toute personne et développement de partenariats entre institutions, dans lequel s'inscrit le dispositif « **Escale** » dédié à la mobilité des apprentis et des professionnels de l'insertion, « **Mobilité internationale des lycéens** », « **OrienTandem Ecoles-Entreprises** » (OrienTEE) Rhin-Supérieur visant à promouvoir l'orientation scolaire et professionnelle en zone transfrontalière.

La Région informe également sur l'**Apprentissage transfrontalier**, par la mise en œuvre d'actions d'information du grand public sur l'offre de formation existante. La Région ambitionne de développer les actions d'information et d'orientation relatives à ces dispositifs, afin de permettre à un nombre croissant de bénéficiaires d'engager une mobilité. Par ailleurs, un travail spécifique d'accompagnement des personnels des Centres de Formation des Apprentis (CFA) sera engagé, afin de les outiller dans le portage des projets de mobilité. Cet accompagnement pourra être réalisé en partenariat avec les OPCO, qui sont compétents en matière de mobilité internationale.

En complément des actions précédemment citées, la Région souhaite investiguer deux pistes :

- L'amélioration des connaissances disponibles sur le fait frontalier. Plusieurs travaux d'études pourront être réalisés sur les thématiques prioritaires (Description des trajectoires professionnelles des travailleurs frontaliers, description des emplois sous contrôle d'une entreprise frontalière implantée en Grand Est..).
- Monter des projets de partenariats transfrontaliers permettant de mettre en avant avantages réciproques à travailler ensemble et à identifier les contributions respectives des partenaires;

Priorité 6 : Renforcer l'accès à la formation de publics éloignés ou territoires « oubliés » par des approches différenciées

Pour contribuer à l'objectif global d'augmenter le niveau global de qualification dans le Grand Est, le CPRDFOP propose d'adopter une démarche pro-active pour renforcer l'accès à la formation de publics oubliés et éloignés de l'emploi, que nous qualifierons de prioritaires dans les années à venir, à la fois parce qu'ils constituent des viviers de recrutement trop peu explorés, parce qu'ils participent d'une vision plus inclusive du monde du travail et parce que, sur représentés dans certaines zones géographiques, ils constituent un potentiel de développement et de compétences pour leurs territoires. Les publics cibles prioritaires sont :

- ⇨ **Les jeunes pas ou peu qualifiés et en rupture scolaire, particulièrement en ruralité et en zone QPV**
- ⇨ **Filles et femmes**
- ⇨ **Les publics éloignés de l'emploi**
- ⇨ **Les séniors, actifs ou en demande d'emploi**
- ⇨ **Les personnes en situation de handicap**

Pour assurer une meilleure employabilité et une meilleure qualification de ces publics, les axes suivants seront mis au travail :

- « Compter les publics prioritaires, pour que les publics prioritaires comptent » : la connaissance de ces publics reste à renforcer par des approches plus qualitatives. Le 1er enjeu est donc d'avoir un travail d'observation pour mieux cerner ces publics, leurs profils, leur localisation, leurs leviers de motivation également par des approches d'enquêtes qualitatives. Il s'agit en effet de mieux les connaître pour adapter les politiques d'orientation-information et de formation à proposer.

- Développer une approche adaptée en matière de repérage pour aller capter les publics invisibles, «un aller-vers différencié » : ces publics n'étant pas par nature tous intégrés dans les viviers Pôle emploi, ou connus des acteurs du service public de l'emploi, ils ne sont pas faciles à approcher, et ce malgré la politique volontariste menée par l'ensemble des acteurs (Etat, Pôle emploi, Missions locales, Région, Cap emploi) en direction des jeunes ou des publics « dits invisibles », au travers des démarches de CEJ, du PIC Etat Région ou des pack de remobilisation porté par Pôle emploi. La réforme de France Travail permettra l'enregistrement des bénéficiaires du RSA à Pôle emploi, mais le non-recours aux

dispositifs institutionnels est sans doute ce qui les caractérise. Cela suppose de déployer des démarches dédiées de détection, d'aller vers.

Il est proposé pour ce faire de structurer une démarche spécifique de repérage : adaptation des messages, diffusion des messages par des tiers de confiance ancrés territorialement (maires ruraux, clubs des sport, bailleurs sociaux etc.), via des lieux de vie quotidienne (médecins, pharmacie, maisons France Service etc.) ou encore via des dispositifs de maraudes numériques pour les jeunes décrocheurs ou NEET (jeunes de 16 à 25 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation).

- Proposer des formations adaptées à leurs spécificités ayant recours à des pratiques pédagogiques réellement adaptées: individualisation, modularisation, formations plus courtes le cas échéant et plus appliquées, le tout dans le cadre d'un accompagnement spécifique.

RENFORCER L'ACCESSIBILITE A LA FORMATION POUR UNE MEILLEURE INCLUSION ET FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCES DES PUBLICS ELOIGNES DE L'EMPLOI

BESOINS, ENJEUX ET OBJECTIFS (POURQUOI CETTE ORIENTATION ?)

Bien qu'il existe une diversité d'offres de formation sur le territoire du Grand Est, les personnes éloignées de l'emploi peinent à trouver un travail et n'ont pas forcément les prérequis n'nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs. L'objectif recherché est la montée en compétence et en qualification des apprenants, quel que soit leur statut (scolaire, demandeurs d'emploi, alternants ou salariés) dans une perspective de formation tout au long de la vie et dans une logique d'articulation des moyens et des ressources des décideurs et financeurs de formations.

COMMENT ?

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

CE QUE CA VA CHANGER ?

Ce CPRDFOP, réfléchi en proximité, s'appuie sur une approche territoriale valorisée afin de rendre l'offre plus lisible et visible, plus accessible à toutes et tous, dans une logique de parcours sans couture. Il est également visé de lutter contre les « zones blanches » de la formation.

Les articulations financières et les optimisations de moyens seront renforcés, pour permettre à chacune et chacun d'accéder plus facilement à la formation.

INDICATEURS CLES

- Evolution du taux de chômage dont de la part des bas niveaux de qualification/ public éloignés de l'emploi part territoires
- Evolution des taux d'insertions après la formation
- Evolution de la part des transfrontaliers (dont en formation)

RÉPONSE APPORTÉE AUX DÉFIS RÉGIONAUX

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

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

Comme l'indique l'OREF dans son étude sur les métiers à l'horizon 2030 en Grand Est[7], le manque de main d'œuvre et les difficultés de recrutement actuelles que connaissent certains métiers devraient s'intensifier d'ici 2030. Cette situation s'explique par une multitude de facteurs : la baisse du niveau total de l'emploi en Grand Est (-2,1% depuis 2011 sur le territoire régional), plus marquée dans l'industrie et le BTP, la chute du taux de chômage (qui reste malgré tout hétérogène en fonction des zones d'emploi, variant de 4,6% à 11%), ou encore le vieillissement global de la population et les départs massifs à la retraite, qui ont et auront un impact sur le vivier de candidats disponibles, problématique commune aux pays frontaliers d'ailleurs.

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

La politique d'orientation-formation est à la fois au service de futurs professionnels, qui doivent avoir les ressources et l'employabilité pour opérer leurs choix de façon éclairée, et aussi au service des entreprises du territoire, qui ont des enjeux d'attractivité et de développement, sur des territoires infra-régionaux aux dynamiques très contrastées. Elles se doit ainsi de mieux identifier les besoins et de les impliquer pleinement. La coopération entre le monde de l'entreprise et le monde de l'éducation-formation n'est ainsi plus une possibilité mais un impératif. La création d'espaces formels ou informels de concertation et d'échanges réunissant des entreprises, des organismes de formation et des établissements scolaires et d'enseignement supérieur doit être favorisée pour faciliter les mises en réseau et la diffusion de l'information, en prenant largement appui sur les branches professionnelles. La Région, qui dispose de la compétence en matière de développement économique, peut s'appuyer sur les Maisons de Région pour contribuer à la coordination et à l'impulsion des actions à l'échelle locale et des bassins d'emploi.

Des besoins en recrutement qui s'intensifient à horizon 2030 , avec un déficiit estimé de 64000 postes à combler, dans un contexte de déprise démographique (OREF).

Des projets de recrutement en 2022 en hausse par rapport à 2021 (+16.8%) dont 58.3% d'entre eux sont jugés difficiles par les employeurs (BMO Grand Est)

[7] https://oref.grandest.fr/publications/les-metiers-a-lhorizon-2030-en-grand-est/

Priorité 7: Une politique d'attractivité des métiers assise sur les besoins de l'économie et mobilisant les entreprises

Dans le contexte décrit plus haut de pénurie de compétences et de difficultés de remplissage des formations, une des priorités des années à venir consistera à structurer une réelle politique d'attractivité des métiers assises sur les besoins de la sphère économique et impliquant fortement cette dernière. Le principal argument de recrutement dans les formations, ce sont les entreprises et les employeurs eux-mêmes, les plus à même de donner à voir la réalité des métiers, de parler concrètement des conditions d'exercice des métiers et de leurs évolutions et d'évoquer les perspectives d'emploi local. Ainsi, l'objet de travail principal sera de renforcer par tous moyens le lien entre les entreprises et les actions d'information, orientation et sourcing des publics.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Renforcer la mobilisation des dispositifs de mise en relation entre le milieu scolaire et le monde professionnel (CLEE, campus des métiers et des qualifications, stages en entreprises, bureau des entreprises à venir) afin de renforcer auprès des jeunes l'attractivité des formations et des métiers souffrant de représentations erronées. Le renforcement du réseau des ambassadeurs métiers est une voie de développement, de même que sa forte territorialisation afin de mettre en relation jeunes et entreprises d'un même secteur ;

- Elaborer en concertation entre la Région et l'Education nationale et le service public de l'emploi un programme d'action pluriannuelles territorialisées, dans un calendrier coordonné, portant sur les métiers et les formations porteuses d'insertion à diffuser aux établissements scolaires et aux lieux de diffusion de l'information (SPRO, CIO etc.).

- Poursuivre la diversification et la modernisation des supports de promotion des métiers, en les adaptant au public dans une perspective de désinstitutionalisation du discours. La mobilisation des réseaux sociaux, la diffusion de supports vidéo de type capsule, la diffusion d'infographies et d'exemples concrets, de guides et fiches pratiques, la mise en récit de parcours sont des vecteurs à explorer plus fortement. Ils peuvent être en outre largement mutualisés dans les réseaux professionnels ;

- Impliquer les entreprises dans les opérations de sourcing des demandeurs d'emploi, et revisiter (et relocaliser) l'exercice des informations collectives pour diffuser des messages plus incarnés et donner ainsi plus de visibilité aux métiers et aux employeurs.

Les entreprises ont donc un rôle important à jouer dans les actions de promotion des métiers, en permettant les mises en situation et l'immersion en milieu professionnel (en s'appuyant sur la grande diversité des outils : PSMP, stages scolaires en entreprises etc.), mais aussi en fournissant des informations aux publics (jeunes, demandeurs d'emploi, publics éloignés de l'emploi…) et en participant à des actions d'orientation menées de concert avec des partenaires (participation à des évènements, des forums ou des salons, actions de communication sur les réseaux sociaux…), via, par exemple, le réseau des Ambassadeurs Métiers en cours de déploiement à l'échelle du Grand Est.

Priorité 8 : Une carte des formations initiales et continue adaptée aux besoins de l'économie

L'offre de formation initiale scolaire, co-pilotée par l'Education nationale et la Région, et l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi, pilotée par la Région en partenariat avec Pôle emploi doivent correspondre aux enjeux tant de recrutement des entreprises qu'aux enjeux d'insertion durable des apprenants, quel que soit leur statut. Il importe dès lors que l'offre de formation sous pilotage régional assure des débouchés professionnels aux apprenants. Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Poursuivre et diffuser le travail prospectif sur les évolutions démographiques et les besoins en emploi à moyen terme pilotés par l'OREF. Ces outils de prospective concret viennent éclairer sur les besoins de l'économie et sur les tendances qu'il s'agit d'embarquer dans les modalités d'élaboration de l'offre de formation ;

- En second lieu, poursuivre l'élaboration d'états des lieux réguliers des besoins en compétences, à la fois à l'échelle régionale, mais aussi à l'échelle des territoires (tout particulièrement en prenant appui sur les diagnostics partagés en CTDCO), est indispensable pour calibrer au mieux et de manière réactive le format et le contenu pédagogique des formations proposées. Cet exercice de diagnostic et de prospective, qui doit permettre de faciliter l'appariement entre l'offre et la demande en compétences, doit être réalisé en collaboration étroite avec les acteurs économiques et en s'appuyant notamment sur les branches professionnelles et les chambres consulaires. Pour ce faire, il s'agira de sanctuariser l'exercice annuel de consultations sectorielles permettant l'expression des branches et fédérations professionnelles et de prendre appui sur les corps intermédiaires pour assurer une bonne diffusion de l'offre de formation auprès de leurs adhérents.

- Organiser la structuration et la diffusion des données sur l'insertion professionnelle à l'issue des formations, qu'il s'agisse des formations initiales mais aussi des formations à destination des demandeurs d'emploi, pour pleinement éclairer les candidats à ces formations sur les résultats et perspectives de débouchés ;

- Une carte des formations initiales scolaires pluriannuelle et dynamique prenant en compte les besoins en compétences des territoires et assurant aux jeunes en formation initiale un accès aux métiers porteurs d'insertion

- Articuler davantage les offres de formation sur les 3 volets (formation continue, formation initiale par voie scolaire et apprentissage) pour disposer d'une offre de formation maillée et complémentaire sur les territoires et ainsi éviter les redondances entre financeurs. Les CTDCO prendront toute leur part de cette articulation et vision globale.

Priorité 9 : Des contenus de formations adaptés aux attentes des entreprises et des entreprises co-actrices des parcours de formation

Dans le cadre de la mise en œuvre des formations, dont l'objectif est de faciliter l'insertion et l'entrée dans l'emploi, mais aussi les reconversions professionnelles, les acteurs économiques jouent un rôle prépondérant dans l'acquisition des compétences et des qualifications par les apprenants, en facilitant l'immersion des publics (en formation initiale et continue), dans un environnement professionnel. Elles deviennent alors formatrices et acquièrent la qualité d'entreprises « apprenantes », qui mêlent l'acquisition des compétences métiers avec les compétences comportementales (« *soft skills* »). Dans ce cadre, elles peuvent désigner des tuteurs et des référents formation en interne, eux-mêmes formés pour accueillir, guider et former les apprenants au sein de l'organisation. La Région Grand Est souhaite poursuivre le travail engagé avec les entreprises du territoire, en accompagnant notamment les actions de formation en situation de travail (AFEST) et de formation "sur le terrain".

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Faciliter l'insertion des jeunes diplômés par la mise en place de coloration de diplômés ou de mentions complémentaires ou de formations complémentaires d'initiative locale sur certains territoires, à construire avec les organisations professionnelles et les entreprises pour adapter les formations aux débouchés directs connus sur le territoire ;

- Impliquer les entreprises au plus tôt dans les parcours de formation, comme actrice de ces parcours, ce qui suppose une communication renforcée directement auprès des entreprises locales sur les formations initiales et continues déployées à l'échelle d'un bassin d'emploi, et inciter les entreprises à devenir des partenaires des parcours de formations au travers différents outils : immersions en entreprises, AFEST, l'entreprise apprenante… ;

- Valoriser l'alternance et l'apprentissage comme une modalité efficace de formation, en se fondant sur du partage de données sur les parcours de formation et d'insertion des apprentis ;

- Expérimenter des parcours progressifs en blocs de compétences visant à donner les 1ers blocs de compétences en formation classique et poursuivre la formation en alternance (contrats de professionnalisation par exemple) au sein de l'entreprise ;

- Renforcer dans les formations dispensées (initiales et continues) le bloc des compétences relationnelles et de communication (soft-skills) ainsi que la persévérance. Mobiliser de façon renforcée les entreprises et la situation de travail pour les acquisitions techniques, le cas échéant en s'appuyant sur les plateaux techniques des entreprises pour former aux gestes professionnels dans des logiques d'apprentissage plus expérientielles mais aussi de mutualisation de moyens ;

- Poursuivre et renforcer le Parcours d'acquisition des compétences en entreprise (PACE) permettant aux jeunes et demandeurs d'emploi d'aller à la découverte de métiers directement au sein des entreprises, et de développer des compétences en situation de travail, avec un tutorat à la fois en interne à l'entreprise accueillante et externe au travers d'un organisme de formation. 2000 jeunes ont déjà pu en bénéficier. Ce dispositif souple, testé dans le PACTE 2019-2023, se révèle un très robuste outil à la fois d'orientation et de préparation à la formation ou à l'alternance, et permet une forte implication des employeurs.

Ces synergies doivent permettre, in fine, d'accroître la compétitivité des entreprises, favoriser le développement économique et, dans un objectif pédagogique, se former par l'expérience « travail » en facilitant ainsi l'insertion des publics en formation.

Priorité 10 : Accompagner les tensions de recrutement et implantations d'entreprises par des réponses « sur mesure » sur les besoins en compétences

Quand la concertation avec le monde économique vise à ajuster l'offre structurelle de formation aux besoins de recrutement et en compétences de moyen terme, les enjeux de recrutement s'expriment aussi dans un calendrier très contraint et de façon plus ciblée avec des pénuries immédiates qui mettent en difficulté la continuité de service ou le modèle de développement des entreprises. Les enjeux de recrutement concernent également des entreprises qui envisagent une implantation dans le Grand Est mais qui, pour ce faire, cherchent une garantie de pouvoir compter sur les compétences, en nombre et en qualité, suffisantes pour permettre ce projet d'implantation.
Pour l'ensemble de ces raisons, la Région et ses partenaires du service public de l'emploi souhaitent poursuivre et amplifier la coordination des propositions de formations sur-mesure permettant de répondre à des besoins immédiats ou à des besoins spécifiques d'entreprises. La réponse tient en deux ingrédients particuliers : mode projet partenarial et bassin d'emploi, testés dans le cadre de la **Mobilisation générale pour l'emploi** initiée conjointement par la Préfète de Région et le Président de la Région en novembre 2021.

Pour mener cet objectif à bien, les axes de travail suivants sont notamment identifiés **(et seront menés** dans le cadre d'une coopération renforcée avec les partenaires du service public de l'emploi) :

- Des réponses souples/ agiles (exemple du fonds d'intervention pour la formation professionnelle et l'emploi- FIFE, AIF, AFPR, POEI) et coordonnées (articulation avec les POEC notamment) ;

- Une approche globale de la relation entreprise à l'échelle locale, en coordonnant les actions en direction des entreprises pour éviter que les employeurs en phase de recrutement ne soient plus confrontés à de multiples interlocuteurs, charge aux partenaires du service public de l'emploi de se coordonner pour assurer une réponse clef en main, depuis la recueil d'expression des besoins par l'entreprise, au montage d'une ingénierie de formation ad hoc, via les FIFE régionaux notamment et les autres dispositifs cités ci-dessus, jusqu'au sourcing des candidats ;

- Une communication renforcée sur l'offre existante, méconnue des entreprises, peut permettre d'opérer des recrutements en sortie de diplôme formation initiale ou formation continue en sourçant directement au sortir des formations. A ce titre, des opérations de communication directe en direction des entreprises (dirigeants et/ou DRH) seront à organiser à l'échelle des bassins d'emploi pour mettre en avant l'offre de service existante, particulièrement les places de formation par filières.

Priorité 11 : Accompagner les TPE-PME dans leur politique RH et dans le déploiement d'un modèle d'organisation apprenante, mettant fortement en avant le tutorat

Plus globalement, les réponses à l'attractivité des métiers, aux pénuries de compétences, à la fidélisation des apprenants et des salariés, résident de plus en plus dans la capacité des employeurs à structurer une politique de ressources humaines globale intégrant la diversification des modes de recrutement, l'accueil des apprenants et nouveaux salariés, la montée en compétences en interne et l'intégration via le tutorat et la consolidation d'une marque employeur. L'enjeu est de structurer des politiques RH durables qui vont du recrutement à l'accompagnement en interne des collaborateurs. La question des conditions de travail, un des leviers d'une marque employeur solide, et de la qualité de vie au travail doit être fortement investie et ce d'autant plus dans un contexte de rallongement de la vie active, ce qui suppose une adaptation permanente des compétences des salariés. En matière de recrutement, dans un contexte de forte tension, un travail partenarial est à promouvoir auprès des entreprises pour les encourager à monter en compétences les salariés internes pour pourvoir leurs besoins, en travaillant avec les acteurs publics à des parcours de demandeurs d'emploi du bassin d'emploi pour les remplacer.

Cet enjeu est majeur pour les entreprises, puisqu'il contribue fortement au renforcement de leur « employeurabilité », autrement dit leur capacité à employer, alors même que, selon l'enquête Besoins en Main d'œuvre (BMO) Grand Est[8], 58,3% des projets de recrutement réalisés en 2022 sont jugés difficiles par les employeurs. L'enjeu est donc de pouvoir outiller et accompagner les entreprises (et notamment les TPE-PME, qui ne sont parfois pas dotées d'un service RH en interne) dans leur adaptation pour faire face aux évolutions du monde du travail (nouveaux modes d'organisation, rapport au travail…) et les appuyer dans le renforcement de leur politique de recrutement, de formation et la mise en place de démarches RSE.

Dans cette perspective, la Région Grand Est souhaite poursuivre, en collaboration avec l'Etat et les partenaires, les actions déjà engagées en matière d'accompagnement des entreprises, dans le sillage de la prestation de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME, pilotée par l'Etat en Région, ainsi que du parcours de transformation des entreprises proposé par la Région, en lien avec le Business Act. La Région, par l'intermédiaire des Maisons de Région sur les territoires, peut également jouer le rôle de « facilitatrice » en favorisant l'échange de bonnes pratiques entre entreprises, sur le modèle de « clubs RH ». Un bouquet de services inter-administrations à destination des entreprises existe déjà en Grand Est, mais il doit être davantage mis en visibilité, notamment auprès des TPE-PME. Cette offre de service doit également être renforcée à l'échelle territoriale afin de répondre aux tensions de recrutement qui s'expriment différemment en fonction des territoires et des bassins d'emploi.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Une approche la plus intégrée possible des entreprises et donc une mise à disposition de l'information auprès des portes d'entrée économiques (agences de développement économique, réseaux consulaires, maisons de région et développeurs de compétences, agents de développement locaux, branches professionnelles) afin qu'ils puissent sensibiliser les entreprises à ces questions et les orienter vers les réponses existantes, sans engendrer de sur-sollicitation des entreprises ;

- Une communication dédiée aux TPE-PME sur l'accompagnement public mobilisable, tout particulièrement en matière de recrutement et de formation, y compris pour renforcer la culture et l'approche compétences et non uniquement la culture du diplôme. L'enjeu est la diversification des modes de recrutement (contrats passerelles en lien avec l'IAE, mobilisation de l'alternance, méthode de recrutement par simulation, mobilisation des profils de demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à leur sortie de formation etc.) ;

[8] BMO : Plus de 216 000 projets de recrutement en Grand Est pour 2022 - Pôle emploi | pole-emploi.org

- La mobilisation des réponses existantes adaptées aux problématiques des entreprises (Parcours de transformation des entreprises- Région Grand Est / Prestation de conseil RH-DREETS Grand Est / Formation des salariés et-ou reconversion -*CEP- Transition pro- OPCO*-, promotion sociale des actifs (via la VAE, le CPF etc.) ;

- Soutenir les entreprises dans la mise en place d'un cadre favorable à l'accueil (entreprise apprenante) et valorisation de la fonction de tutorat en entreprise (via des formations ad hoc par exemple, ou un label qualité ou RSE à mobiliser pour en faire un argument de fond de la marque employeur etc.) ;

- Sécuriser l'entrée en emploi des publics les plus éloignés pour éviter les ruptures avec une poursuite d'accompagnement quelques mois après la prise de poste.

RAPPROCHER LE MONDE ECONOMIQUE ET LE MONDE DE L'EMPLOI-FORMATION POUR MIEUX REPONDRE AUX BESOINS DE L'ECONOMIE REGIONALE

BESOINS, ENJEUX ET OBJECTIFS (POURQUOI CETTE ORIENTATION ?)

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

COMMENT ?

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

CE QUE CA VA CHANGER ?

Ce CPRDFOP a pour ambition de trouver des solutions agiles qui répondent aux mutations qui sont de plus en plus rapides, tout en étant vigilant à anticiper structurellement des besoins futurs.
En collaboration avec les représentants du monde économique, il a pour vocation à trouver des solutions coordonnées avec les acteurs institutionnels et ceux du monde économique.
Ce CPRDFOP vise à faire de la formation un levier de compétitivité du Grand Est.

INDICATEURS CLES

- Evolution de la part des recrutements jugés difficiles par les entreprises par typologies des métiers recherchés et territoires
- Evolution des projets d'embauches et évolution des salariés par secteurs
- Evolution du taux d'attractivité des formations donnant accès aux métiers en tension

RÉPONSE APPORTÉE AUX DÉFIS RÉGIONAUX

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

Orientation 3 : Préparer l'avenir en misant sur des filières stratégiques pour le Grand Est et accompagner les transitions

Les transitions environnementales, numériques et sociétales actuellement à l'œuvre génèrent de nouveaux besoins en compétences et, à un degré moindre, l'apparition de nouveaux métiers. Comme l'indique l'OREF dans le cadre de la réflexion prospective « Demain… Les métiers de l'économie verte en Grand Est »[9], « c'est potentiellement l'ensemble de l'économie qui est impacté par les mesures prises en faveur de l'environnement et de la protection des ressources naturelles, et donc in fine l'ensemble des emplois ». L'offre de formation initiale et continue, fortement impactée, doit s'adapter à ce contexte de transformations majeures, qui offre aussi aux actifs des possibilités de reconversion et à la Région Grand Est des opportunités de miser sur des secteurs à fort potentiel de développement. 6 secteurs en particulier vont structurer les plans d'actions au regard de leur caractère stratégique pour l'économie et l'attractivité du Grand Est dans les décennies à venir) :

-> les énergies décarbonées
-> le bâtiment durable
-> l'automobile
-> les métiers de la transition écologique et agricole
-> le numérique
-> la santé et services de proximité

- **Energies décarbonées et performance énergétique**

Les orientations prises au niveau national en matière de transition écologique fixent un double objectif de réduction de 50 % les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et de neutralité carbone à horizon 2050. Il s'agit donc, en premier lieu, de développer des solutions multiples pour produire les énergies, notamment l'électricité bas carbone. Le déploiement massif de ce mix énergétique, qui prend principalement appui sur une relance du nucléaire (70 % de l'électricité consommée) et aussi sur le développement en parallèle des énergies renouvelables (soleil-photovoltaïque et vent-éolien notamment), ne sera possible que si les compétences et les ressources humaines sont disponibles pour faire fonctionner les points de production.

100 000 emplois seront à pourvoir au niveau national à horizon 2033 dans le nucléaire, dont 60 000 dans les métiers « cœur » dont la moitié pour compenser les départs en retraite ou vers d'autres secteurs. La déclinaison Grand Est pourrait être de 9 à 10 000 emplois directs à pourvoir à horizon 2033, particulièrement des techniciens et ingénieurs dans des domaines industriels multiples (chaudronnerie, maintenance, productique, électrotechnique) et autour de projets majeurs : renouvellement de la main d'œuvre sur les 3 sites de production (Chooz, Nogent sur Seine, Cattenom), maintenance des réacteurs actuels (grand carénage), développement d'activités au niveau du centre d'enfouissement de déchets à Bure. L'implantation de réacteurs supplémentaires (EPR 2) lors d'une deuxième vague (2035) renforcerait encore ces besoins.

Concernant la production d'électricité via les énergies renouvelables, elle est en progression constante dans le Grand Est : 28,9 % de la consommation électrique régionale était d'origine renouvelable en 2021 avec une perspective de développement du photovoltaïque à horizon 2050. Le Grand Est est également une terre de production d'électricité d'origine éolienne avec un parc de 1 850 machines, le deuxième volume le plus important au niveau national. Enfin, l'hydrogène constitue une filière d'avenir. Si les volumes d'emplois créés restent à préciser, il est avéré que ce vecteur aura un rôle grandissant à jouer dans le mix énergétique, notamment dans le transport (véhicules lourds).

[9] Demain, les métiers de l'économie verte (Grand Est) - OREF Grand Est

- **Bâtiments durables et infrastructures**

Le secteur du bâtiment, dans le contexte de transition climatique, est soumis à une triple ambition : baisser les consommations d'énergie des bâtiments, réduire les coûts liés à la facture d'énergie et réduire l'empreinte carbone des bâtiments, au travers notamment de la rénovation énergétique des bâtiments, de la construction de bâtiments peu ou pas énergivores (basse consommation, passifs voire à énergie positive) avec impact limité sur le foncier ou au travers de développement de solutions de confort thermique moins moins émettrices de carbone
Plusieurs pratiques tendent par ailleurs à se généraliser : une utilisation grandissante de matériaux biosourcés et de matériaux valorisant les productions et les savoirs faires locaux (filière chanvre par exemple), une meilleure gestion des déchets, la production et l'auto-consommation d'énergie (notamment électrique) au niveau même des bâtiments.

Il s'agit donc de mobiliser les compétences, dont le secteur en profonde mutation dans ses pratiques, a d'ores et déjà besoin avec de multiples enjeux :

- dans le Grand Est, les professionnels du secteur sont au nombre de 136 000 avec une dynamique très positive depuis 2017 (+ 8 600) ; les besoins sont estimés à 110 000 emplois supplémentaires dans la rénovation thermique au niveau national pour atteindre les objectifs fixés à horizon 2030 ;
- Les femmes y sont très minoritaires (14,2% des embauches en 2022) ;
- Le taux de recours à l'intérim est élevé, autour de 8 à 10% des effectifs salariés ;
- 375 000 départs à la retraite ont été recensés entre 2019 et 2030 (source : France Stratégie) ;
- 3 ans après avoir terminé leurs formations initiales, seuls 39% des diplômés exercent encore une activité dans le BTP ;
- Le taux de sortants avant l'obtention du diplôme était de 27 % en 2016, dû en grande partie aux ruptures de contrat des apprentis.

En lien avec les orientations nationales en matière de transitions écologiques et énergétiques, mais également en lien avec la démarche Grand Est Région Verte, il s'agira à la fois de préciser les besoins en compétences dans chacune des spécialités puis de promouvoir les métiers concernés en vue de susciter des vocations (jeunes, demandeurs d'emplois, femmes) avant de faire évoluer l'offre de formation pour répondre aux nouveaux enjeux du secteur de la construction.

- **La transition automobile et l'accompagnement des reconversions :**

Le Grand Est est la 3e région automobile française pour l'industrie avec 102 000 salariés et 930 établissements et une concentration des emplois en Alsace, Moselle Est et dans les Ardennes. Les services de l'automobile représentent 34 500 salariés et 14 000 entreprises.
La filière automobile comprend les entreprises industrielles en amont (constructeurs, équipementiers et sous-traitants) et les services à l'automobile en aval (commerce, maintenance — réparation des véhicules…), qui seront fortement impactés par les transitions technologiques, numériques et environnementales avec :

- La réglementation du Pacte vert européen et l'interdiction de la vente des véhicules neufs thermiques et hybrides à horizon 2035 et la neutralité carbone à horizon 2050 ; l'industrie développe ainsi de nouveaux véhicules avec des motorisations électriques, hydrogènes… pour s'engager vers cette neutralité technologique ;
- Le développement de l'industrie 5.0, des véhicules connectés et autonomes.

Au regard de contexte, l'enjeu en matière d'emploi-orientation-formation consistera à répondre aux difficultés de recrutement et d'attractivité actuelles des entreprises sur tous les métiers pour permettre aux entreprises de répondre à leurs carnets de commande actuels. Si cette filière a toujours des besoins de publics de niveau CAP sur des métiers

dits traditionnels (usineurs, soudeurs, mécanicien automobile), on constate une élévation du niveau de compétences requises au regard des évolutions technologiques et numériques (maintenance, électronique embarquée, robotique…). La question de l'adaptation de l'offre de formation initiale et continue face à cette transition technologique est donc posée ; l'Etat et la Région s'appuieront notamment sur le Campus des Métiers et des Qualifications Industrie du futur et Numérique porté par l'Université de Haute Alsace à Mulhouse qui travaille en réseau sur la filière automobile pour adapter les contenus de l'offre de formation. Enfin c'est à un enjeu capital d'accompagnement à la reconversion des salariés que les acteurs auront à répondre collectivement, afin de prévenir les conséquences de la baisse des emplois du secteur, la production d'un moteur électrique nécessitant 30% de main d'œuvre en moins qu'un moteur thermique.

- **L'industrie : des perspectives de réindustrialisation pour un secteur dans l'ADN du Grand Est**

L'Etat et la Région développent une politique volontariste de réindustrialisation en prenant appui sur le plan France 2030 qui prévoit d'investir massivement dans les filières d'avenir et de renforcer la souveraineté de la France avec un budget de 54 milliards d'euros, mais en prenant également appui sur le plan régional "500 relocalisations". L'industrie devra être à terme décarbonée, transformée et numérisée en misant sur des technologies et solutions innovantes. L'ambition de réindustrialisation est porteuse de sens car l'industrie participe à la cohésion des territoires et à l'emploi local (un emploi dans l'industrie implique plus de deux emplois dans les autres branches d'activité) et offre des salaires attractifs et des contrats à durée indéterminée.
Le Grand Est se place en tant que 2ème région industrielle française (hors Ile de France) avec 219 000 salariés en 2021 et 13 500 établissements. Plus de 6 salariés sur 10 travaillent dans la métallurgie. L'industrie régionale a, toutefois, perdu 36 800 salariés de 2011 à 2021.
L'industrie est confrontée aux enjeux de transitions environnementales (le prix de l'énergie impactant la compétitivité des entreprises, développement de la décarbonation de l'industrie et de l'économie circulaire des produits), numériques avec le développement de l'industrie 5.0 et sociétaux relatifs à un déficit d'image de ses métiers.

Il s'agira ainsi de répondre aux difficultés de recrutement actuelles des entreprises qui continuent de fortement recruter, sur des métiers de plus en plus recherchés (soudeurs, conducteurs d'équipement industriels, techniciens de maintenance en travaillant l'accompagnement, le sourcing mais aussi la préqualification des potentiels candidats. La question de l'attractivité du secteur sera également un des sujets prioritaires, à croiser avec des actions visant à promouvoir la mixité des métiers pour diversifier les viviers classiques de recrutement de l'industrie.

- **Transition environnementale et souveraineté alimentaire et agricole**

Le Grand Est constitue l'une des régions agricoles majeures avec une grande variété de productions (céréales, fruits-légumes, viande, lait, viticulture, etc.), 11 % de la surface agricole nationale et 54 % d'occupation du territoire par des activités agricoles. On y compte plus de 45 000 exploitations (dont le tiers en viticulture) et la région occupe la première place concernant les superficies et les volumes de céréales et d'oléo-protéagineux ainsi qu'en matière de production viticole. En complément, une activité agroalimentaire importante ainsi que de multiples activités de valorisation-transformation (ex : matériaux à base de chanvre, textile à base de lin) y sont associées dans le but de transformer les productions agricoles pour de multiples usages. L'ensemble s'inscrit dans une stratégie globale autour de la bioéconomie ou de l'économie verte, c'est-à-dire respectueuse de l'environnement et qui utilise de façon optimisée les ressources naturelles.

Outre ses responsabilités en matière d'alimentation de la population, l'agriculture a une responsabilité majeure en terme de gestion des ressources naturelles et du patrimoine vivant. Son avenir passe par un niveau encore supérieur d'exigence dans la production, notamment en matière d'usage de produits chimiques ou de gestion optimisée de l'eau.

Cela impliquera de mener de grands défis sur le volet emploi formation pour répondre à ces enjeux: renouvellement des générations (la moitié des agriculteurs seront partis à la retraite d'ici 2030) et le maintien d'une agriculture présente partout dans les territoires (près d'une exploitation sur deux ne trouve pas de repreneur).

- **La numérisation de l'économie et la transition numérique des filières d'avenir**

L'ensemble de l'économie est impacté aujourd'hui par le développement des technologies numériques : les usages du numérique dans tous les secteurs d'activités créent de la croissance avec le développement de la transformation digitale des entreprises basée sur de nouveaux services :

- L'agriculture (la ferme du futur avec le développement d'applications fournissant des données géolocalisées, des capteurs sur les machines ou animaux, des drones…),

- L'industrie avec le développement de l'industrie 5.0 (numérisation et automatisation de la production, capteurs connectés, contrôle et maintenance prédictive, robotisation, IA et cybersécurité…),

- Les services comme le bâtiment avec la plateforme Building Information Modeling (BIM) Energie pour les PME, la santé avec l'e-santé (dossier médical partagé), intégration des IoT (monitoring physiologique, capteurs dans les textiles) pour une médecine préventive…

Le marché de l'emploi reste sous forte tension avec une obsolescence rapide des compétences techniques et une évolution rapide des métiers du secteur ; les créations d'emplois concernent en partie des métiers qui n'existent pas encore : 19 nouveaux métiers devraient voir le jour ces dix prochaines années au sein des sociétés d'ingénierie et de conseil en technologies (ICT) et entreprises de services numériques (ESN). Parmi ceux-ci : consultant blockchain, tacticien de l'usine 4.0 (qui sera en charge de designer l'usine du futur et supervisera l'intégration de nouvelles technologies), ou encore modeleur BIM (maquette numérique du bâtiment). D'autres métiers seront en déclin car touchés par la sous-traitance étrangère et l'automatisation : administrateur de base de données, dessinateur, analyste d'exploitation… (source OPIIEC : étude prospective 2018 Les emplois, compétences et formations au sein des ESN et des sociétés ICT en France).

- **Services aux habitants, santé et proximité**

Les métiers du sanitaire et social représentent également un enjeu fort pour le Grand Est. En effet, comme l'indique l'INSEE, « *en 2030, plus de 1 700 000 seniors résideraient dans la région, parmi lesquels 175 000 pourraient être dépendants* »[10], avec une proportion plus forte dans les territoires peu urbanisés. Ce vieillissement global de la population constitue un enjeu réel en matière d'emploi, et ce notamment pour prendre en compte la perte d'autonomie des personnes âgées (pris en charge dans des établissements spécialisées ou maintenus à domicile). Afin de répondre aux urgences du secteur, la Région a engagé plusieurs plans d'action, déclinés territorialement pour intégrer les spécificités du tissu économique et les besoins locaux (augmentation des quotas et du nombre de places de formation, expérimentation de la VAE hybride en vue de l'obtention du diplôme d'aide-soignant…). La stratégie sur le volet sanitaire et social donne lieu à un plan régional dédié : le schéma régional des formations sanitaires et sociales.
En outre, le secteur de l'artisanat et du commerce de proximité fera l'objet d'une vigilance particulière pour assurer les services à la population du Grand Est dans une logique de maillage et de service de proximité rendu à la population.

[10] 175 000 seniors dépendants dans le Grand Est en 2030 : un enjeu d'emploi pour les territoires - Insee Analyses Grand Est - 34

Priorité 12: anticiper les besoins et métiers de demain par une prospective permanente

Un travail prospectif permanent est essentiel pour les politiques liées à l'emploi et à la formation en raison de plusieurs raisons clés :

Anticipation des besoins du marché du travail : Le paysage économique et technologique évolue constamment, ce qui entraîne des changements dans la demande de compétences et de qualifications. En ayant une perspective prospective, les décideurs politiques peuvent anticiper ces changements et adapter les programmes de formation et d'emploi en conséquence, pour que les travailleurs soient mieux préparés aux besoins futurs.

Réduction du chômage structurel : Le chômage structurel survient lorsque les compétences des travailleurs ne correspondent pas aux exigences du marché du travail actuel. Une analyse prospective permet d'identifier les domaines où des pénuries de main-d'œuvre pourraient survenir, ce qui permet de réduire le chômage structurel en ajustant les programmes de formation pour répondre à ces besoins.

Adaptation aux avancées technologiques : Les progrès technologiques peuvent transformer les secteurs économiques et rendre certaines compétences obsolètes tandis que de nouvelles compétences deviennent essentielles. En ayant une vue prospective sur les tendances technologiques, les politiques de formation peuvent être mises à jour pour former les travailleurs aux compétences pertinentes pour les emplois de demain.

Amélioration de la compétitivité économique : Les économies prospères sont celles qui ont des travailleurs hautement qualifiés et adaptés aux besoins du marché mondial. En investissant dans une formation et un développement de compétences alignés sur les prévisions du marché, un territoire peut améliorer sa compétitivité en ayant une main-d'œuvre compétente et polyvalente.

Réduction des inégalités : Les politiques prospectives peuvent aider à identifier les groupes de population qui pourraient être défavorisés sur le marché du travail en raison de lacunes de compétences. En ciblant ces groupes avec des programmes de formation spécifiques, les gouvernements peuvent contribuer à réduire les inégalités sociales et économiques.

Orientation de l'éducation et de la formation : Une perspective prospective peut aider à orienter les systèmes éducatifs vers des domaines d'études et des programmes de formation qui sont en demande sur le marché du travail. Cela évite une surabondance de diplômés dans des domaines où les opportunités sont limitées.

Renforcement de la flexibilité du marché du travail : Les changements anticipés dans les compétences nécessaires permettent aux travailleurs de s'adapter plus facilement aux changements économiques, ce qui rend l'ensemble du marché du travail plus flexible et résistant aux perturbations.

En somme, un travail prospectif en continu offre aux décideurs politiques des informations cruciales pour concevoir et mettre en œuvre des politiques emploi formation efficaces. De plus, se donner les moyens d'avoir un réel suivi analytique et prospectif offrent de l'agilité en :

- Se donnant le temps de travailler sur des études tournées vers l'opérationnel
- S'autorisant à travailler avec empirisme mélangeant notamment *quantitatif et qualitatif*
- Associant les entreprises (en prise directe avec les mutations) sur du temps long.

Priorité 13 : Structurer des filières de formation au bénéfice des filières stratégiques et valoriser les métiers

Pour accompagner le développement de ces secteurs stratégiques, et les appuyer d'un volet emploi-formation robuste, il convient de proposer une approche globale des filières de formation et de mobiliser le partenariat institutionnel et sectoriel afin de conjuguer les efforts et de structurer de réelles filières régionales de formation, doublées d'une promotion appuyée des métiers dans ces secteurs porteurs d'insertion durable, en prenant notamment appui sur le réseau des campus des métiers et des qualifications dont c'est l'un des objectifs majeurs. Une attention toute particulière sera portée à la promotion de ces métiers.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Renforcer l'animation régionale des **campus des métiers et qualification** et communiquer sur les expériences et réalisations en direction également des entreprises des secteurs concernés ;

- Structurer des filières de formation complètes, dans une approche complète de l'offre de formation initiale et continue depuis les plus petits niveaux de qualification jusqu'aux formations post-bac. Pour ce faire, les acteurs de l'écosystème emploi formation prendront tout particulièrement appui sur les possibilités ouvertes par les différents AMI nationaux déployés (PIA4 Régionalisé "filières", "IFP" et nationaux "Compétences et Métiers d'Avenir", "Campus des Métiers et des Qualifications", ...) pour faire émerger des filières de formation non encore existantes;

- Adapter régulièrement les formations déjà existantes aux besoins des filières stratégiques, qu'il s'agisse d'apporter des compétences générales liées à ces métiers dès les 1ers niveaux de qualification (coloration des formations compétences de base etc.) ou de poursuivre l'adaptation des formations du supérieur, par un lien permanent avec les lieux de réflexion sur la prospective métier ;

- Promouvoir les métiers émergents à forts débouchés, dans une stratégie régionale coordonnée et multi public. Un regard particulier sera déployé pour les salariés (pour adapter les compétences des salariés du secteur et accompagner, par le biais des dispositifs existants -CEP, CPF etc- la reconversion d'autres salariés sur ces métiers à fort potentiel d'embauche) ;

Priorité 14 : Renforcer la culture technique et scientifique : un 1er pas vers les filières stratégiques

Dans cette optique, la Région souhaite s'attacher à développer une culture scientifique, technique et industrielle, en mettant en œuvre des initiatives (accès à des plateformes d'information et des formations en ligne pour le grand public, actions de sensibilisation des enseignants, resserrement des liens avec l'enseignement professionnel, ...) permettant de promouvoir la science et l'entreprenariat, notamment auprès des jeunes publics et dans une perspective de faire changer les représentations sur les métiers, tout particulièrement auprès des jeunes filles et des femmes.

La valorisation des métiers passe également par des actions basées sur l'apprentissage expérientiel, par le biais de compétitions et concours, tels que la « Battle des CFA » ou les « Worldskills », qui visent à mettre en avant les parcours inspirants et les compétences manuelles et techniques des jeunes sur des métiers très variés.

PREPARER L'AVENIR EN MISANT SUR DES FILIERES STRATEGIQUES POUR LE GRAND EST ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS

BESOINS, ENJEUX ET OBJECTIFS (POURQUOI CETTE ORIENTATION ?)

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

COMMENT ?

- Anticiper les besoins et métiers de demain par une prospective permanente
- Structurer des filières de formation au bénéfice des filières stratégiques et valoriser les métiers
- Renforcer la culture technique et scientifique : un 1er pas vers les filières stratégiques

CE QUE CA VA CHANGER ?

En articulation avec SRESRI et SRDEII, l'objectif visé est d'anticiper les besoins des filières stratégiques qui évoluent rapidement en Grand Est. Le défi de réussir les transitions aussi bien numériques, écologiques qu'industrielles repose également sur la capacité à produire les compétences dans la même temproalité que les besoins.

INDICATEURS CLES

- Evolution des emplois dans les filières stratégiques par typologies de métiers, territoires et typologies d'entreprises
- Evolution du nombre d'entreprises et de salariés dans les filières stratégiues dans le Grand Est
- Evolution des certifications dans le Grand Est

RÉPONSE APPORTÉE AUX DÉFIS RÉGIONAUX

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

Orientation 4 : Améliorer l'accès à l'emploi en favorisant la qualité et l'évolution de l'offre d'orientation-formation

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

Priorité 15 : Amplifier la professionnalisation des acteurs de la formation

Pour atteindre l'objectif de sécurisation des parcours et accompagner de manière optimale et individualisée les publics, il est impératif de permettre aux acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion (tuteurs, formateurs, prescripteurs, accompagnants, conseillers d'orientation, ...) de développer les compétences nécessaires à cette mission. Cela garantira la qualité des informations et des conseils donnés, tout en limitant le risque de décrochage et d'abandon, notamment des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Il s'agit alors de professionnaliser ces acteurs en s'appuyant sur une approche d'innovation et d'expérimentation. Leur formation en continu permet d'ajuster leur approche en fonction des évolutions sociales et économiques. Il est donc essentiel de leur enseigner à adapter leur posture pour prendre en compte la diversité des apprenants et à développer leurs compétences pour maîtriser les nouvelles méthodes pédagogiques et les nouveaux outils (les plateformes pédagogiques, les réseaux sociaux afin de pouvoir communiquer sur l'offre de formation, ...), en s'appuyant sur des dispositifs tels que le programme de professionnalisation du CARIF.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Renforcer l'information des acteurs sur la connaissance des dispositifs et ressources (multiples) mobilisables. L'enjeu se situe donc dans une connaissance commune des dispositifs et actions existants sur l'ensemble du territoire, afin de répondre de manière optimale aux besoins locaux et des filières en matière de compétences et de main d'œuvre. La plateforme « Orient'Est » pourra être utilisée à ces fins de mutualisation des informations et des bonnes pratiques pour les professionnels

- Développer des outils pratiques et simples dédiés aux enseignants (format webinaires par exemple) pour diffuser une information mieux appréhendée au sein des établissements scolaires. L'appropriation des outils pourra être optimisée par des interventions des équipes de la région dans les programmes de formation académiques ;

- Proposer des espaces d'échanges de pratiques pour penser les activités et les expériences et proposer aux OF de collaborer pour mutualiser des actions de formations (bonnes pratiques de mobilisation, dans un contexte où « la relation personnelle est privilégiée et vient compenser la défiance des publics à l'égard des institutions » (cf Transition pro). Il conviendra de co-construire ces espaces d'échanges avec les professionnels concernés ;

- Proposer des rencontres territorialisées des professionnels de la formation et de l'enseignement pour permettre une mise en réseau locale de ces acteurs ;

- Cartographier le réseau « non officiel » d'accueil et d'information des potentiels apprenants, pour dispenser à ces personnes une information socle et permettre une bonne réorientation des demandes

Priorité 16 : Accompagner les organismes de formation à rénover les pratiques pédagogiques (digitalisation, mutualisation, individualisation)

Depuis la crise sanitaire de la Covid-19, la digitalisation de la formation s'est imposée comme un mode d'apprentissage à part entière. Cette approche d'apprentissage à distance ou en format hybride permet notamment d'engager les personnes qui sont physiquement éloignées des centres de formation. Les méthodes pédagogiques ont surtout dû évoluer pour s'adapter à l'émergence du *e-learning et à une demande croissante d'individualisation des parcours que les outils numériques peuvent faciliter sans en constituer l'unique réponse.* L'objectif est en effet de renforcer la modularité des parcours de formation (organisation, durée, contenu…) pour mieux s'adapter à la demande des apprenants et des employeurs, en favorisant, notamment, une approche par bloc de compétences. Pour accompagner cette rénovation des pratiques pédagogiques, initiée avec l'appui du PACTE 2019-2023 dans le cadre d'un programme de transformation, les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Développer une offre de formation hybride et en distanciel, en renforçant les compétences des OF en matière de digitalisation et de mobilisation des technologies immersives en anticipant les apports de l'intelligence artificielle ;

- Expérimenter la mutualisation de plateaux techniques sur des filières stratégiques, le cas échéant mobiles, dans une perspective de maillage avec une réflexion sur des investissements mutualisés ;

- Tester des modalités de formation plus souples pour accompagner les logiques de parcours (présentiel, distanciel, blocs de compétences, parcours plus courts, mutualisation et mixité des publics quand cela est adapté) et adaptées à la mixité des publics (y compris salariés ou en reconversion) et réfléchir à l'organisation temporelle de la formation, pour amplifier le modèle des entrées-sorties permanentes en phase avec les attentes des publics et des employeurs ;

- Encourager les expérimentations pour tester de nouveaux modèles, des nouvelles pratiques, et permettant de poser une réflexion sur le modèle économique des organismes de formation et sur les unités d'œuvre les plus efficaces et les plus en phase avec les attentes des financeurs (un accompagnement plus global, pas uniquement un apport de contenus formatifs) ;

- Mobiliser l'écosystème pour mener des actions de visibilité des métiers de la formation, au regard des enjeux RH du secteur, y compris afin de mobiliser des formateurs en temps partagé issus du monde de l'entreprise;

Priorité 17 : Contrôler et évaluer la qualité des formations, mesurer et partager les résultats

Les systèmes de pilotage en matière de formation ont trop souvent développé une logique de moyens plus que de résultats, visant à comptabiliser les entrées en formation pour en mesurer le succès, sans réellement parvenir à mesurer finement les résultats en sortie de formation.

Dans un contexte où la dépense publique est soumise à de fortes contraintes et où les besoins en compétence sont majeurs, il importe encore plus aujourd'hui de rendre des comptes sur l'efficacité et l'efficience des parcours de formation déployées sur le territoire régional et de développer une vision qualitative des actions menées en partenariat.

Les axes de travail suivants sont notamment identifiés :

- Systématiser le partage de données entre acteurs pour obtenir des réponses fiables aux indicateurs sur l'insertion professionnelle à l'issue ainsi que sur les taux de réussites aux certifications.

- Mesurer la répartition territoriale des formations et les taux de saturations des places de formations disponibles tout financeur.

- Identifier les axes d'amélioration continue ou de correctifs à apporter dans une démarche structurée d'évaluation de l'impact de la politique publique de formation.

- Communiquer sur les résultats en termes d'insertion et de réussites aux certifications des actions de formations initiales et continues.

- Mener des démarches de contrôle de la qualité des actions de formation (bilans d'action, contrôles dédiés) et mettre en place un traitement dédié des dysfonctionnements constatés.

AMELIORER L'ACCES A L'EMPLOI EN FAVORISANT LA QUALITE ET L'EVOLUTION DE L'OFFRE D'ORIENTATION-FORMATION PERFORMANTS

BESOINS, ENJEUX ET OBJECTIFS (POURQUOI CETTE ORIENTATION ?)

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

COMMENT ?

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

CE QUE CA VA CHANGER ?

Des acteurs intermédiaires mieux informés et formés pour faire en sorte que les nombreux outils dispositifs existant arrivent concrètement à leur destinataire.

Que ce soit par un appareil de formation performant ou des professionnels formés aux évolutions des métiers, les outils devront être mutualisés et les actions coordonnées pour chercher les effets leviers.

INDICATEURS CLES

- Evolution des nombres d'apprenants diplômés par territoires par typologies de diplômes
- Evolution taux de réussites aux diplômes
- Evolution des taux de ruptures/ abandons/ décrochage
- Evolution des nombres d'invisibles
- Evolution du taux de remplissage des formations
-

RÉPONSE APPORTÉE AUX DÉFIS RÉGIONAUX

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

Orientation 5 : Travailler ensemble, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est

Le CPRDFOP est une stratégie pluriannuelle et partagée. Il donne un cadre de réflexion mais ne détermine pas l'ensemble des actions ou cadres de travail s'appliquant dans le champ de l'orientation-formation. En matière de gouvernance dès lors, il s'agit moins de détailler précisément les modes de fonctionnement ou de partenariat à mettre en place que de rappeler les principes directeurs auxquels souscrivent les différents partenaires en matière de gouvernance. Cette gouvernance doit principalement s'appuyer sur trois piliers pour construire, piloter et adapter l'offre de formation, initiale ou continue, et d'orientation à l'échelle du Grand Est

- Des instances de dialogue régionales et quadripartites pour préparer l'avenir et adapter la stratégie ;

- Un ancrage local renforcé pour s'ajuster à la réalité des besoins et des territoires et mener des actions concrètes et de proximité

- Des liens à renforcer avec les bénéficiaires pour une action publique ancrée

En outre, cette gouvernance s'adaptera au contexte national, régional et infra régional, en particulier aux réformes à venir sur la période ou en cours de discussion et portant notamment sur le champ de l'orientation et de la formation, tout particulièrement la réforme de **France de Travail** et celle du **Lycée professionnel**.

1. Proximité : la priorité pour une gouvernance du CPRDFOP proche des besoins et pragmatique

La diversité des territoires du Grand Est, et celle de la réalité de vie ou développement des habitants et des entreprises, sont telles, qu'il est impératif d'ancrer le pilotage de la politique d'orientation et de formation professionnelle.

En raison de cette grande diversité, le CPRDFOP adopte une approche territorialisée, en se concentrant sur les particularités de chacun en matière d'emploi, de formation et d'orientation, depuis la remontée des besoins d'offre de formation jusqu'au suivi et au pilotage des actions d'orientation, de promotion des métiers et de formation professionnelle intégrant :

- **Un diagnostic partagé des besoins territorialisé assis sur la réalité économique des territoires, les dynamiques locales et les profils des apprenants et qui vient compléter le regard régional**

La structuration des offres de formation doit, en complément des approches régionales, s'appréhender aussi et de façon renforcée à l'échelle locale. Les besoins en compétences et en qualification sont ancrés dans une réalité vécue de territoire, ils doivent donc s'appréhender globalement sur un territoire, toute voie de formation confondues, puis trouver une déclinaison en différentes offres de formation (initiale scolaire, par apprentissage même si l'offre n'est plus régulée par les acteurs publics, et continue). Pour ce faire, les instances suivantes seront mobilisées :

-> des CTDCO, sous pilotage des maisons de Région pour assurer la remontée des besoins en matière de formation des demandeurs d'emploi et prenant appui sur des diagnostics territoriaux issus d'études économiques, de concertation locale et de portraits de territoire portés par l'OREF; ils assurent également la coordination entre les acteurs de la formation de sorte à limiter les effets de concurrence;

-> des SPEL / comités locaux France Travail mobilisés pour apporter un regard sur l'évolution de la carte des formations et les besoins prioritaires en matière de formation des demandeurs d'emploi, au regard des tensions de recrutement observés localement ;

- **Des plans d'action territorialisés mobilisant les partenaires locaux**

Le CPRDFOP donne des grandes orientations mais ne se positionne pas en prescripteur des actions à mener sur les territoires. C'est la subsidiarité et la confiance dans l'échelon local, dans sa capacité de projeter des solutions cohérentes et articulées à l'échelle d'un territoire, qui doivent être recherchées. Toute initiative est donc laissée aux acteurs à l'échelle locale pour engager projets et actions permettant de conjuguer intérêts locaux et stratégie régionale. Dans ce cadre, les partenaires prendront tout particulièrement appui sur :

- Les CTDCO : lieux de diffusion et de partage de l'information, de coordination et de mise en réseau des partenaires, de remontées des besoins en compétence. Leur fonctionnement est adapté aux réalités territoriales (comités restreints, déclinaison en comités thématiques etc.). Ils se réunissent sous l'égide de la maison de Région en comité plénier au moins une fois par an et assurent le pilotage local des formations à destination des demandeurs d'emploi et la coordination des actions de proximité d'orientation et de promotion des métiers ;

- Les SPEL, pilotés par un sous-préfet associé à un élu régional, sur la question des tensions de recrutement : ils sont le lieu d'impulsion des actions à mener pour articuler accompagnement des jeunes et adultes en recherche d'emploi, mobilisation des employeurs et des prescripteurs autour de projets emploi partagés et travail sur les besoins de compétences des entreprises à l'échelle des bassins d'emploi ;

- Les comités locaux écoles-entreprises en lien avec les bureaux entreprises des lycées professionnels, qui assurent le lien permanent entre le monde de la formation et le monde économique.

2. Un échelon régional, garant de la stratégie pluriannuelle, et facilitateur de l'action locale

- **Un diagnostic des besoins et une prospective sur les métiers prenant appui sur les partenaires sectoriels, en pleine association avec les partenaires institutionnels**

-> des consultations sectorielles annuelles avec l'ensemble des secteurs professionnels, pour remonter les attentes des branches sur l'ensemble des filières de formation : FI-FC et promotion des métiers-orientation ;

-> des contrats d'objectifs sectoriels pour poser les objectifs partagés à l'échelle régionale en matière de promotion des métiers, de développement de voies de formation et d'accompagnement des secteurs. Des travaux communs en intersecteurs seront encouragés pour permettre de travailler en commun avec les branches des thématiques transversales (verdissement des métiers, marque employeur etc.) ;

-> le pilotage des stratégies de transitions pour déployer une vision prospective et pluriannuelle de l'accompagnement des filières stratégiques ;

- **Une stratégie pluriannuelle suivie et réajustée au sein du CREFOP**

-> un pilotage annuel en bureau du CREFOP : le bureau est tenu informé du plan d'action annuel et du bilan intermédiaire des actions réalisées, il est consulté pour actualiser les orientations dans le cadre d'une revoyure; les commissions du CREFOP se partagent le suivi des orientations stratégiques du CPRDFOP et formulent des préconisations de priorisation ou de réajustement. Elles sont mobilisées pour apporter des propositions d'actions de mise en œuvre portant sur les orientations prédéfinies dans le CPRDFOP ;

-> modalités de pilotage : une clause de revoyure est proposée tous les 2 ans, avec échange en bureau du CREFOP, et information du comité plénier. Pour permettre un pilotage opérationnel, des indicateurs (20 au maximum) sont identifiés au sein du CREFOP et de ses commissions, définissant des cibles à atteindre, et permettant un suivi transparent des objectifs ;

-> le CESER est tenu informé chaque année de l'avancée du CPRDFOP et fait des préconisations. Il assure un rôle d'évaluation de la politique globale proposée.

- **Un pilotage politique de la stratégie :**

Le Président de la Région, la Préfète et le Recteur assurent le pilotage politique et stratégique du CPRDFOP, ils consultent la conférence sociale pour ce faire et sollicitent le CREFOP s'agissant d'avis à produire et l'informent de tout sujet relatif à la mise en œuvre ou à l'ajustement du CPRDFOP.

Pour faciliter et préparer l'ensemble de ces travaux, un groupe technique opérationnel inter-administration (Etat-Région- Education nationale, avec l'appui d'autres partenaires selon les thématiques identifiées) est mis en place à la jonction de ces deux impératifs :

- servir la stratégie régionale, la suivre, l'adapter, la formaliser et en faire retour aux instances de pilotage politique et quadripartite ;

- appuyer les échelons locaux dans le pilotage de leurs actions, dans des expérimentations et dans la levée d'obstacles relevant du régional.

3. Se confronter au regard des bénéficiaires directs : un nouvel impératif

Pour s'assurer du caractère ancré de la politique d'orientation-formation, et en complément de l'ancrage territorial et de l'appui permanent des partenaires sociaux, des lieux et leviers de dialogue direct avec les bénéficiaires de la politique et des dispositifs mis en œuvre seront déployés, afin de convoquer régulièrement le regard des bénéficiaires directs (dirigeants de PME, Club des ETI, DRH, stagiaires, apprentis, lycéens etc.). Des outils de participation et de dialogue tels que des enquêtes qualitatives, des focus groupes ou des questionnaires pourront être mobilisés.

TRAVAILLER ENSEMBLE, DANS LA PROXIMITE ET L'AGILITE : UNE GOUVERNANCE OPERATIONNELLE ET ADAPTEE A LA DIVERSITE DES TERRITOIRES DU GRAND EST

BESOINS, ENJEUX ET OBJECTIFS (POURQUOI CETTE ORIENTATION ?)

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

COMMENT ?

- Viser une gouvernance du CPRDFOP proche des besoins et pragmatique
- Garantir un échelon régional qui pilote la stratégie pluriannuelle et facilite l'action locale
- Se confronter au regard des bénéficiaires directs : un nouvel impératif

CE QUE CA VA CHANGER ?

Après une première génération de CPRDFOP qui A permis de structurer les partenariats et les gouvernances régionales, il est souhaité renforcer le caractère opérationnel de cette stratégie pour répondre dans la proximité et de façon concrète et souple aux enjeux.

Le défi sera également d'articuler au mieux les niveaux régionaux et territoriaux, dans un contexte de réforme.

INDICATEURS CLES

- Evolution des budgets par financeur de formation et par typologie de formation
- Evolution de la répartition des typologie de formation par voie par niveaux et par financeurs

RÉPONSE APPORTÉE AUX DÉFIS RÉGIONAUX

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

La Région Grand Est

LA FORCE D'UN TOUT
ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

les orientations déclinées en priorités

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

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

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

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

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

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

4 Un appareil de formation et un réseau de l'Accueil, Information, Orientation performants

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

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

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

LES SIGNATAIRES

Le Président de la Région Grand Est

Le Préfet de la Région Grand Est

Le Recteur de la région académique Grand Est

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture, des Forêts Grand Est

CFE-CGC

CFTC

CFDT

CGT-GO

CGT

MEDEF

CPME

U2P

UDES

Conseil régional Grand Est

Annexes au Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles 2023-2028

ANNEXES

Contributions issues de la concertation du CPRDFOP

Synthèse des contributions

1. L'expression des acteurs lors des concertations sectorielles (artisanat, transport logistique, agriculture-viticulture, bois-forêt-ameublement, BTP, commerce, hôtellerie-restauration-tourisme, culture, IAE, Industrie, maintenance et services, numérique, propreté, sport-animation)

Les 2 et 3 février, les représentants de 14 secteurs d'activités ont été invités à partager leurs besoins en matière d'orientation, de formation et d'emploi. Un ensemble de constats ont été partagés par les acteurs de la formation et de l'orientation.

- Une tension prégnante sur les recrutements dans tous les secteurs d'activités doublé d'une démographie en baisse, dont les emplois disponibles ne pourront être uniquement pourvus par les nouveaux entrants sur le marché du travail.
- Les personnes éloignées de l'emploi sont difficilement employables directement sur les métiers en tension par manque de formation et de dispositifs de reconversion professionnelle.
- Les métiers manuels peinent à attirer alors même que les besoins en recrutement sont élevés.
- Une tendance à l'augmentation des niveaux de qualification à l'embauche.
- Des politiques en matière de ressources humaines qui doivent s'adapter à l'évolution du contexte pour faciliter la montée en compétence des salariés et in fine, les fidéliser.
- Une approche territoriale à valoriser pour créer davantage de proximité et rendre accessible l'offre de formation.

<u>Des thèmes transversaux ont pu nourrir le nouveau CPRDFOP :</u>

- Lutter contre l'abandon en cours de formation et la rupture formation/emploi en agissant sur les freins périphériques
- Adapter la formation initiale aux secteurs d'activités en tension
- Décloisonner formation des demandeurs d'emploi et formation des salariés
- Adapter les contenus pédagogiques et les modalités de formation
- Réfléchir à des nouveaux leviers d'attractivité avec des approches plus concrètes
- Accompagner la politique RH des entreprises par la mise en place de tutorat
- Prioriser les formations de niveau bac+2

Les concertations sectorielles ont également mis en évidence le rôle central de la logique de parcours professionnel.

<u>Des enjeux identifiés par les acteurs interrogés :</u>

1. **Enjeu de l'articulation des financements** dès la conception du parcours afin de prévoir une montée en compétences progressive et dans la durée

2. **Réflexion autour du renforcement des parcours possib**les par le biais de la passerelle insertion par activité économique (IAE) (entreprise / intérim entreprises / salariés à bas niveaux de qualification)

3. **Développement du parcours amont** par la consolidation d'un socle commun de compétences par famille de métiers

4. **Enjeu de la remise à niveau** des demandeurs d'emploi, personnes moins qualifiées et des personnes éloignées qui constituent un vivier pour répondre aux besoins d'emploi. Le dispositif HOPE forme les réfugiés aux métiers de l'industrie, d'hôtellerie-restauration…

5. **Enjeu d'élaboration de parcours modulaires** notamment dans l'appréhension du numérique par la consolidation d'un socle de compétences de base (niveau 1) et d'un niveau plus élevé pour monter en compétences (niveau 2)

2. L'expression des acteurs lors du territoire dans le cadre des CTDCO

Les 12 CTDCO ont permis de mettre en lumière des enjeux prioritaires et des attentes, à prendre en compte dans le cadre du futur CPRDFOP.

Des attentes concernant l'offre de formation :

- Une **offre de formation souple dans ses modalités d'application et qui correspond aux besoins diversifiés des publics**
- Une offre de formation **adaptable en fonction du contexte territorial** (avec, notamment, la prise en compte des besoins en compétences à l'échelle des bassins d'emploi) **et des évolutions en termes de quotas** (notamment dans le cadre des formations sanitaires et sociales)
- Une volonté **d'interpénétration et de liens plus marqués entre la formation initiale et la formation continue**
- Une nécessaire **accentuation du travail partenarial** permettant l'élaboration d'un modèle économique sécurisant à la fois pour les entreprises et pour les organismes de formation, et une coordination/harmonisation des modalités de financement des formations et des dispositifs d'aides

Des attentes concernant l'attractivité de formations et des métiers :

- Un renforcement de la **coordination entre les acteurs sur le volet de la promotion des métiers**, où de nombreux outils et ressources existent déjà
- Un travail à mener sur la manière de **donner envie aux jeunes de s'insérer dans une filière et de découvrir un métier**
- Une **amélioration des pratiques de *sourcing*** : nécessité de développer des pratiques innovantes de *sourcing*, de revisiter les classiques « infos coll »
- Une nécessaire **prise en compte de la transition écologique et numérique** au sein des formations et une volonté que les métiers émergents (« métiers de demain ») soient mieux connus des publics

Des attentes concernant la place des entreprises dans le parcours :

- Une volonté de **renforcer la mobilisation des entreprises dans les parcours de formation et l'acquisition des compétences** :
    - Un soutien aux marques employeurs existantes
    - Une simplification du montage des actions collectives

    - Un accompagnement sur l'évolution de leurs pratiques RH face aux « déficits de savoir-être, de motivation et d'engagement du public », mais aussi sur l'articulation entre la valeur travail, la qualité du travail, l'engagement et la rémunération

- Une volonté **d'impliquer les entreprises dans l'élaboration du prochain CPRDFOP**, avec la mise en place de temps d'échanges entre la Région et les employeurs et une valorisation de l'approche compétences auprès des acteurs du monde économique

Des attentes concernant la gouvernance du CPRDFOP et le travail partenarial :

- Une **nécessaire souplesse du prochain CPRDFOP**, qui doit être un outil agile et hybride élaboré avec l'ensemble des partenaires, afin d'être en capacité de s'adapter aux évolutions de contexte et de prendre en compte les spécificités territoriales

- Une **meilleure connaissance des uns et des autres afin d'améliorer le travail partenarial**, au bénéfice des publics et des entreprises, un renforcement du partenariat mené avec l'Education Nationale ainsi que l'agrégation de nouveaux partenaires dans le CPRDFOP

- Des **attentes fortes concernant l'observation, l'analyse et l'anticipation des besoins en compétences et des métiers de demain dans une dynamique partenariale et territoriale**, avec une mutualisation des données et un partage des bonnes pratiques entre les acteurs des différents territoires

- Les participants précisent également la nécessité d'adopter une **approche transversale des problématiques relatives à l'emploi et à la formation afin de permettre une sécurisation des parcours**, notamment en incluant les freins dits « périphériques » tels que la mobilité et le logement.

Des propositions formulées par les participants aux CTDCO sur l'évolution de l'offre de formation :

- Valoriser le temps des organismes de formation consacré à assurer le suivi post-formation et l'accompagnement vers l'emploi

- Systématiser l'intervention de professionnels dans les formations

- Favoriser l'acquisition de compétences transversales

- Renforcer la mixité des parcours et faciliter l'accès à la formation, notamment via une meilleure connaissance des formations existantes

- Travailler sur un assouplissement et une individualisation des parcours de formation (en réfléchissant au modèle économique associé et aux moyens nécessaires) : possibilité d'intégrer un parcours au fil de l'eau, davantage de contenu pratique…

- Mettre en visibilité les moyens pouvant être mobilisés avant de monter un projet de formation (question plus large sur la fongibilité des financements notamment pour la formation des salariés et des alternants)

- Développer les relations entre organismes de formation : connaissance des offres de formation respectives, des évènements de promotion métiers, des rencontres employeurs pour favoriser la notion de « parcours sans couture »

- Encourager le développement de cursus de formation dans les secteurs en tension (ex. : cybersécurité)

- Proposer des aides à l'investissement pour les organismes de formation souhaitant diversifier leurs offres, notamment pour prendre en compte les enjeux de transition dans les cursus

Sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des employeurs :

- Renforcer la connaissance des besoins des entreprises afin d'anticiper leurs besoins en recrutement
- Rationaliser/mettre en cohérence les outils de communication permettant une meilleure connaissance de l'offre de formation existante (voies de formation et contenus)

Des propositions formulées sur le décloisonnement entre les acteurs de l'écosystème emploi-formation-orientation et la place des entreprises dans les parcours :

- Faire travailler de concert les organismes de formation et les entreprises, en les impliquant le plus tôt possible dans la construction des parcours de formation
- Faire en sorte que les employeurs soient mobilisés et impliqués en amont (promotion des métiers, *sourcing*) et pendant le parcours de formation
- Soutenir les entreprises dans la mise en place d'un cadre favorable au recrutement et à l'accueil des apprenants (« entreprise apprenante ») : formation des tuteurs et reconnaissance de leur statut de « producteur de compétences », incitation à accueillir des apprenants (notamment via une simplification des modalités de financement des formations pour les entreprises) et professionnalisation de la fonction RH, notamment dans les TPE/PME
- Renforcer les logiques de coopération et de mutualisation entre employeurs (ex. : mutualisation des plateaux techniques)

Des propositions formulées sur le maintien des talents sur le territoire et la dynamique de coopération transfrontalière :

- Faciliter la mobilité des apprenants, notamment des apprenants transfrontaliers et de ceux habitant en zone rurale
- Inciter les futurs apprenants à se maintenir sur le territoire du Grand Est pour se former, via le financement de leur formation par exemple
- Poursuivre le travail de collaboration avec les pays transfrontaliers, notamment le Luxembourg, dans le cadre du développement de l'offre de formation

Des propositions formulées sur l'attractivité des métiers et des formations :

- Coordonner les actions et initiatives des différents acteurs en matière de valorisation et promotion des métiers, afin d'assurer une cohérence d'ensemble
- Mettre davantage en avant la marque employeur
- Valoriser l'offre de formation existante sur le territoire : regrouper l'offre de formation et les solutions existantes en fonction des besoins identifiés sur un support unique, exhaustif et clair permettant d'agir immédiatement et sur le moyen et long terme et rendre lisibles les différents outils disponibles
- Encourager la découverte des métiers le plus tôt possible par les élèves (dès le collège) afin de renforcer leur attractivité, avec des dispositifs d'immersion et de présentation des métiers dans les contenus pédagogiques, en lien avec le monde de l'entreprise, et sensibiliser les enseignants aux voies techniques et professionnelles pour en faire la valorisation auprès des élèves et des parents

- Cibler les publics visés dans la communication sur les métiers et innover, notamment pour les rendre visibles et compréhensibles (ex. : des jeunes parlant aux jeunes, des forums plus ludiques, …), en prenant en compte l'évolution des attentes des publics et leur rapport au travail, et en les informant sur la réalité des métiers (salaires, conditions de travail, …)

Des propositions formulées sur l'accompagnement et l'orientation des publics tout au long de la vie :

- Encourager une mise en commun des ressources entre les acteurs de l'écosystème formation-orientation (outils de saisie, de suivi et formations des professionnels pour l'orientation des publics)

- Renforcer la sécurisation des parcours en levant les freins en amont mais aussi pendant la formation, en s'appuyant sur des référents (Pôle Emploi, Missions locales, OF). Dans cette logique, prévoir davantage de suivi et d'évaluation pendant et à l'issue de la formation afin d'anticiper les ruptures éventuelles et sécuriser les parcours de manière pérenne

- Favoriser une harmonisation des dispositifs financiers et sociaux pour une implication complète de tous les acteurs et, finalement, une sécurisation des parcours pour les bénéficiaires

- Déployer une offre de formation au plus proche des publics et sur-mesure, via notamment une analyse fine des publics et de leurs caractéristiques, permettant d'adapter au plus tôt les formations. Dans cette logique de proximité avec les publics, réfléchir à des solutions de mobilité pour les apprenants et à des outils pour faciliter l'accès aux formations (adaptation des horaires, mise en place d'un accompagnement renforcé/individualisé, développement de méthodes d'apprentissage ludiques, …)

Des propositions formulées sur le décloisonnement de la gouvernance et le développement d'une logique de territorialisation de l'action :

- Instituer des diagnostics de territoire partagés et réaliser une cartographie des dispositifs et actions à l'échelle locale, puis les rassembler dans un outil commun à tous, sur une plateforme dédiée : ne pas penser les dispositifs et leur mise en œuvre de manière uniforme et homogène sur le territoire

- Mettre en place des temps d'échanges annuels entre acteurs de l'emploi et de l'insertion et les organismes de formation sur la base des différents diagnostics territoriaux, notamment pour les secteurs avec des enjeux spécifiques et inscrire cette logique d'observation territoriale au sein d'une des instances existantes (CTDCO par exemple)

- Se placer dans une logique de travail thématique et resserrée à l'échelon territorial, à petite échelle, en y associant les branches professionnelles et les représentants des entreprises, afin de correspondre aux réalités des territoires et des employeurs

- Articuler la carte des formations au plus près des territoires, afin de « répondre rapidement à l'urgence commandée par l'actualité des filières »

3. L'expression des acteurs lors du territoire dans le cadre du Printemps de la formation professionnelle le 31/03

Les acteurs de l'écosystème de la formation se sont réunis dans le cadre du printemps de la formation professionnelle le 31 mars. Les tables-rondes et conférence ont portées sur 5 thématiques :

Accompagner par la formation les secteurs au cœur des transitions industrielles, numériques et environnementales

Synthèse des échanges

- La région fait face à 3 « révolutions » : technologique, démographique et culturelle.
- Pour accompagner ces transitions, plusieurs pistes ont été évoquées :
    - L'innovation pédagogique
    - L'hybridation des compétences
    - La territorialisation des formations
    - La coloration de formations en lien avec les CMQ
    - L'*upskilling*, à savoir la formation destinée à augmenter les compétences existantes afin de permettre la continuation du même métier, ou du même domaine d'activité, dans un contexte de mutation
    - L'identification des besoins en formation doit se faire en favorisant le dialogue avec les industriels

Les 3 mots clés : anticiper, adapter, communiquer

- **Anticiper** : Se projeter au regard des évolutions structurelles : au niveau technologique, au niveau démographique, au niveau des attentes des clients/usagers. Prendre appui sur des transferts de savoirs pour préparer l'après ; s'inscrire dans une logique de progressivité de l'acquisition des compétences. Démarche proactive : aller à la rencontre de demain en gardant le meilleur d'aujourd'hui
- **Adapter** : Adapter les pratiques professionnelles, les métiers aux attentes sociétales et aux orientations stratégiques et économiques. Adapter les moyens pour accompagner les actifs, les talents dans leurs activités qui mutent. Adapter l'offre de formation pour créer les talents de demain : modules complémentaires, colorations, nouvelles formations. Adapter les capacités collectives à agir au service des territoires. Adapter les conditions d'exercice au sein des entreprises
- **Communiquer :** Faire connaître les métiers, les entreprises (y-compris via l'immersion et y-compris via les canaux privilégiés par les jeunes : RS, influenceurs). Faire connaître les facettes les plus attractives des métiers d'avenir (intégration des enjeux environnementaux et des nouveaux usages numériques par exemple). Faire connaître les perspectives de carrière et de progression. Appui sur les experts métiers pour parler de leurs métiers. Enjeu particulier : réussir à capter les publics féminins qui se tournent peu vers les métiers techniques

Les entreprises au cœur de la formation

Synthèse des échanges :

- Le projet d'entreprise constitue un facteur d'attractivité pour les candidats (ex : actionnariat salarié)
- Les entreprises se mobilisent pour former leurs salariés. Quelques exemples :
    - Institut de formation Ponticelli
    - Formation longue durée à destination de Bac+2 et Bac+3
    - Echanges avec les écoles de la 2ème chance pour accueillir des profils diversifiés en termes d'expérience, d'âge…
    - Désignation d'un tuteur en entreprise
- Les modes de recrutement évoluent : expérimentation de la méthode de recrutement par simulation (MRS)

Les 3 mots clés : oser, co-construire et accompagner

- **Oser** : audace et engagement nécessaire des hommes et des femmes. Oser d'autres publics (école de la 2ème chance, reconversions…) et s'ouvrir à d'autres méthodes.
- **Co-construire** : avec les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi) et les organismes de formation, entre entreprises et apprenants, entre générations.
- **Accompagner** : il est nécessaire d'accompagner tout au long du parcours afin de lever les difficultés qui pourraient conduire à un abandon, avec un regard bienveillant des tuteurs.
  La notion de partenariat est forte à différents niveaux. Il y a également un enjeu de « faire savoir » et de partage d'expérience.

Les innovations technologiques et pédagogiques au service du parcours de formation

Synthèse des échanges

- L'action de formation Regards+ est une formation-action de 4 mois pour développer chez les stagiaires de 18 à 30 ans les « Soft-Skills ». Les stagiaires doivent concevoir un projet commun, soutenu par une entreprise / un organisme public. Bilan positif : les jeunes se sont sentis considérés.
- Souhait de digitaliser davantage les contenus de formation pour capter les gestes techniques grâce à la vidéo
  - Nouveaux modes de communication : apprentis conçoivent des vidéos tiktok afin d'expliquer leur métier
- Démarche d'hybridation des contenus pédagogiques
  - EVA Santé, filiale de Galileo Global Education, a mis en place en 2021 un dispositif de formation de 18 mois mixant un apprentissage en distanciel et par alternance, pour obtenir le diplôme d'Etat d'aide-soignant
- Les innovations dans les formations permettent de prendre en compte la question du sens mais surtout l'idée de rendre les apprenants « Acteurs » de leur parcours

Les Soft Skills

Synthèse des échanges :

- Une soft skill est, d'après la définition originelle de l'armée américaine, tout ce qui n'est pas une compétence technique. La définition actuelle, que l'on pourrait retranscrire sous le terme d'« intelligence de situation », correspond davantage à la manière dont un individu réagit face à une situation qu'il ne peut pas traiter de manière technique, par exemple l'improvisation.

Les 3 mots clés : changement, capacité d'adaptation et cadre

- **Changement** : transformation au sein des entreprises pour favoriser le développement des « soft skills » mais également une évolution plus globale de société conduisant à repenser les modalités de fonctionnement et de sens au travail
- **Capacité d'adaptation** : les soft skills répondent aux capacités individuelles de chacun à s'inscrire dans un collectif et à s'adapter à l'environnement, notamment de travail, dans lequel ils évoluent
- **Cadre** : la mise en place du cadre de sécurité psychologique au sein du monde professionnel afin de favoriser le déploiement de l'intelligence de situation (soft skills)

Ré enchanter la relation formation/emploi

Synthèse des échanges :

- Le rapport au travail des salariés n'est plus uniquement alimentaire. De plus en plus, les jeunes sont motivés par les perspectives d'évolution, l'impact écologique du travail et l'équilibre vie professionnelle et personnelle. Par conséquent, le "turn over" (rotation du personnel) est très fréquent et les changements de carrière réguliers. 80% des salariés ne souhaitent pas rester dans une entreprise au-delà de 5 ans. En plus, l'intégration n'est pas souvent réussie. En effet, ¼ des employées ont envie de quitter l'entreprise dès le premier jour.

Afin d'impliquer les jeunes demandeurs d'emploi dans leur rapport à la formation ou l'apprentissage il faudrait :

- Accompagner les employeurs et les inciter à développer un engagement émotionnel et normatif en continuité auprès de l'employée
- Proposer davantage de job dating/formadating
- S'appuyer sur les différents partenariats entre les acteurs formation/emploi
- Tenir les engagements vis-à-vis des promesses aux employés et demandeurs d'emploi
- Connaitre l'expérience d'inscription en ligne des demandeurs d'emploi
- Faire évoluer l'expression « métier en tension »

4. L'expression des membres du CREFOP lors de la plénière du 11/04

Les 4 ateliers de travail ont permis de mettre en avant des leviers sur lesquels agir dans le cadre de la mise en œuvre du futur CPRDFOP.

- **Le décloisonnement entre l'écosystème emploi-formation-orientation et le monde économique et la place des entreprises dans les parcours**
  - Travailler en mode projet à l'échelle des bassins d'emploi pour répondre aux besoins spécifiques des territoires — s'appuyer sur les CLEE qui permettent une approche de proximité et les faire connaître aux entreprises
  - Mettre en cohérence les dispositifs et initiatives existants et les partager avec les différentes parties prenantes afin d'améliorer leur visibilité et lisibilité
  - Renforcer les logiques de coopération et de mutualisation entre employeurs, organismes de formation…
  - Impliquer les entreprises dans la construction de l'offre de formation (afin, notamment, que le contenu pédagogique réponde à leurs besoins) et dans les démarches de promotion des métiers permettant de renforcer leur attractivité
  - Accompagner les tuteurs en entreprise et leur reconnaître un statut spécifique
  - Se donner les moyens d'accompagner les apprenants dans leur recherche de stage
  - Renforcer la modularisation des parcours de formation afin de désiloter/mixer les publics et accentuer la personnalisation de l'offre en fonction des besoins des individus

- **L'intégration des enjeux de transition et les filières stratégiques dans les politiques de formation-orientation**
    - Réaliser un état des lieux des besoins métiers/des compétences (prérequis) en adressant en priorité les besoins des filières stratégiques (bâtiment, agriculture, automobile, transition écologique, numérique…) et identifier les nouveaux métiers
    - Développer les compléments de formation (colorer les diplômes et accroître la collaboration Etat/organismes de formation sur ce sujet)
    - Favoriser les passerelles entre les formations
    - Accentuer de manière qualitative les actions de communication et les démarches de promotion des métiers afin de renforcer leur attractivité en s'appuyant sur des « ambassadeurs métiers » et en promouvant la « marque employeur »
    - Décloisonner l'écosystème de la formation/orientation (ex. : campus des métiers et des qualifications, mutualisation des plateaux techniques…)
    - Montrer concrètement les nouveaux métiers

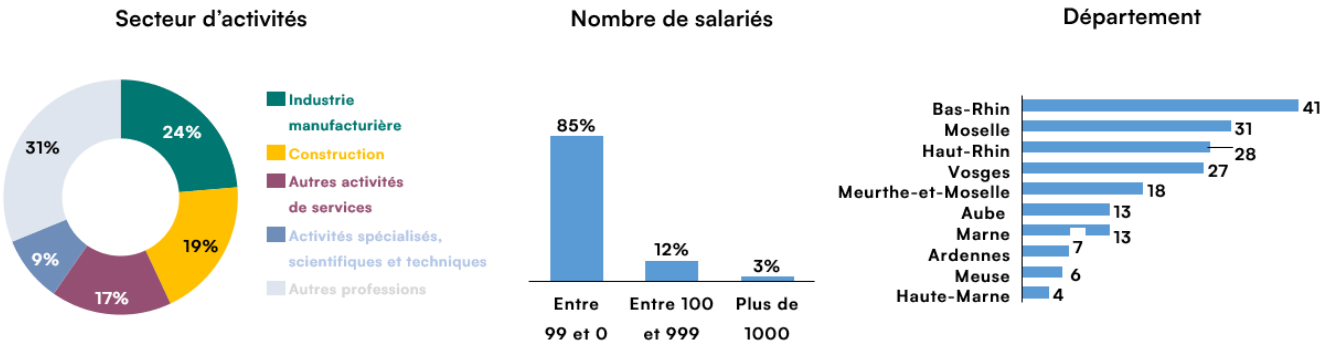
- **Le maintien des talents sur le territoire (fuite des talents vers les pays frontaliers et les régions limitrophes)**
    - Etablir un état des lieux (infrastructures, transports, organismes de formations, projets d'emploi, talents qui arrivent et qui partent) partagé et territorialisé, en s'appuyant sur des cartographies
    - Promouvoir la « marque employeur » territoriale et en faire un outil d'attractivité (mise en avant des atouts du territoire et de sa diversité, présentation de la situation transfrontalière comme une opportunité)
    - Développer l'apprentissage pour favoriser l'implantation des entreprises
    - Mettre en place des actions communes avec les pays frontaliers et les partenaires en matière d'orientation et d'information sur les métiers, dans une logique de réciprocité
    - Réaffirmer le positionnement de la Région sur certaines filières et se focaliser sur des métiers et compétences jugés prioritaires (ex. : nucléaire)
    - Prendre en compte les freins périphériques (logement, mobilité)

- **La territorialisation de l'action en matière d'emploi-formation-orientation**
    - Travailler à la maille des bassins d'emploi et partir des besoins des individus afin de proposer un accompagnement adapté
    - Mobiliser et coordonner les actions des différents acteurs en faisant en sorte qu'ils s'emparent des outils existants
    - Disposer d'un cadre d'outillage agile et qui permette d'assurer une équité de traitement entre les individus et les territoires
    - Prendre en compte les freins périphériques (logement, mobilité), qui nécessitent une réponse différenciée selon les territoires
    - Mettre en œuvre des plans d'action territorialisés et prévoir des temps de travail avec les acteurs du territoire (Pôle Emploi, OPCO, entreprises…) afin de confronter les analyses et identifier des solutions
    - Valoriser et s'appuyer sur les CTDCO

5. L'expression des entreprises du territoire sur le volet compétences

Un questionnaire a été envoyé à des entreprises pour recueillir leurs avis sur le volet compétences dans le Grand Est.

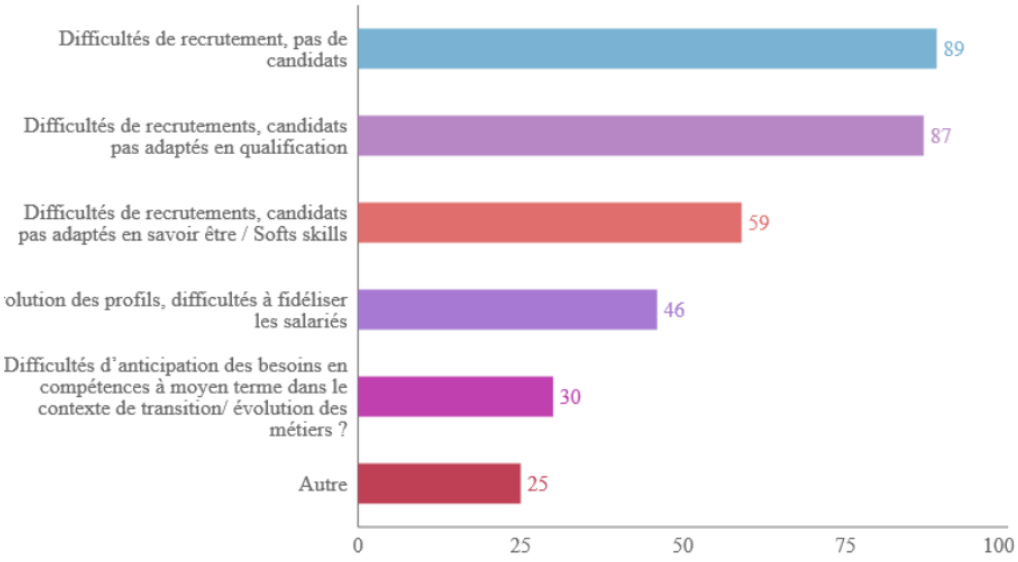
Profil des entreprises répondantes



Les entreprises font face à une **double difficulté** : la pénurie généralisée de candidats et un manque de compétences :

- Adapter le niveau d'exigences au vivier de candidats disponibles et prévoir des dispositifs de formation post recrutement, dès l'arrivée en entreprise
- Enjeu de développer les formations en « savoir-être », au-delà de l'expertise métier

Quelles sont vos difficultés éventuelles en termes de disponibilité des compétences ?

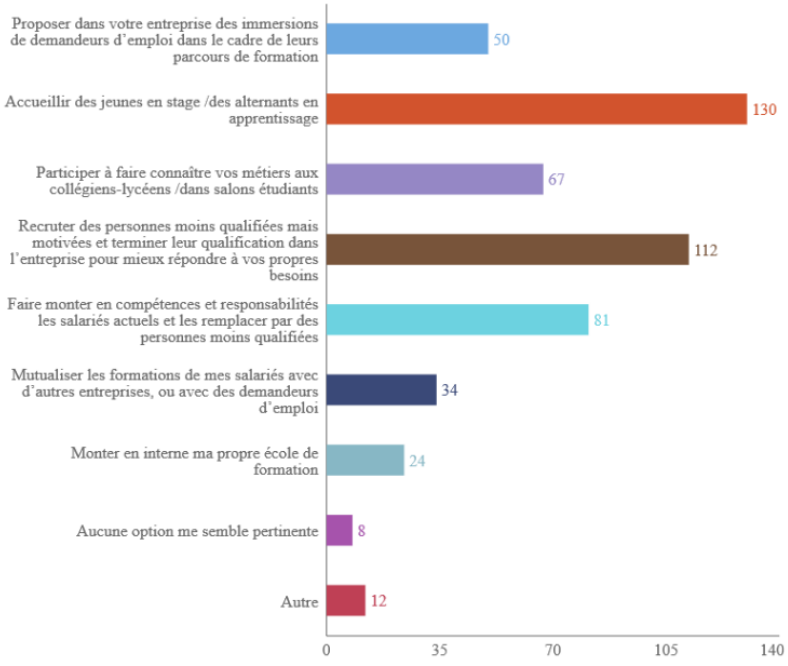


Selon les entreprises, **l'apprentissage/les stages et l'embauche de candidats moins qualifiés mais motivés sont des solutions** pour répondre aux besoins de recrutement :

- Confirme la dynamique nationale et locale très positive autour de l'apprentissage
- L'apprentissage apparaît comme un levier permettant de satisfaire les besoins de recrutement
- Enjeu des parcours de formation avant / après recrutement : logique de formation tout au long de la vie

- Sujet de transition et d'évolution des métiers et de reconversion

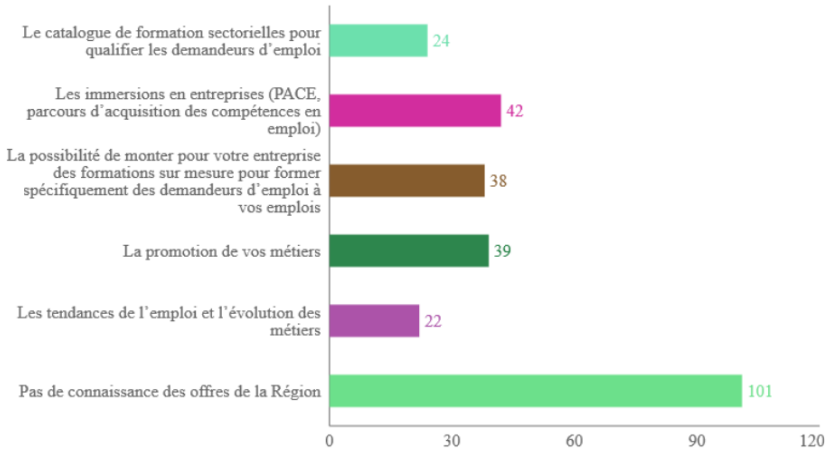
Pour satisfaire vos besoins de recrutement et de compétences quelles options vous semble adaptées aux besoins de votre entreprise ?



L'offre de service de la région en matière de formation-orientation-prospective **reste largement méconnue :**

- 1/3 entreprises connaissent les offres de service de la Région
- Large majorité ne connaisse pas l'offre de la Région
- Enjeu de renforcement de l'offre régionale sans doute directement auprès des entreprises

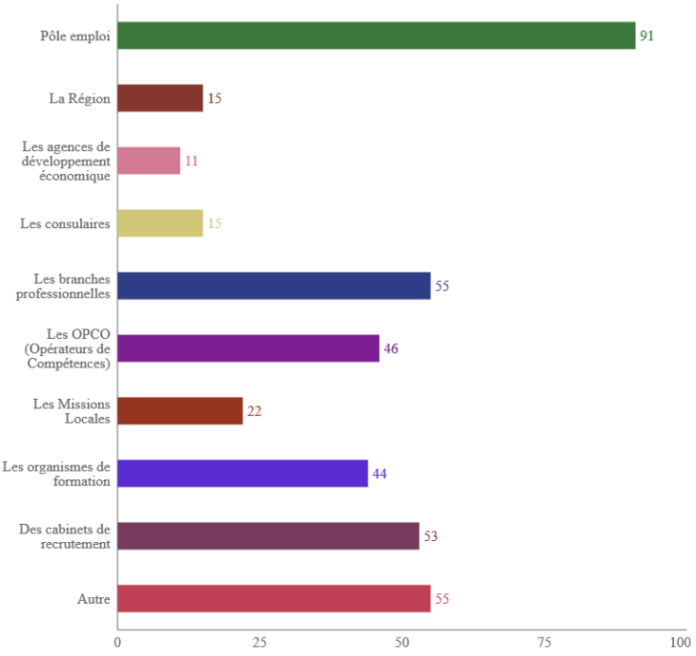
Parmi les offres de service de la Région sur le champ de la formation orientation prospective lesquelles connaissez-vous ?



Pôle emploi est l'acteur privilégié pour répondre au besoin d'accompagnement des entreprises :

- Offre non lisible : marge de progression
- Anticiper l'impact de la réforme France-Travail

A qui faites-vous appel en cas de besoin d'accompagnement sur les enjeux compétences emploi recrutement attractivité de votre entreprise ?



Contributions écrites

A ajouter dans son intégralité en PDF dans le document final (voir dossier Rédaction — ANNEXES à inclure dans le document final dans Teams)

Portraits de territoires

Les portraits de territoires présentés ci-après sont issus du Panorama 360° réalisé dans le cadre de la révision des schémas stratégiques régionaux (SRDEII, SRADDET, SRDT, SRESRI, CPRDFOP, SRFSS, Ambition 2030, PRSE). Ils mettent en évidence, pour chacune des 12 Maisons de Région du Grand Est, quelques éléments saillants relatifs à l'emploi-formation-orientation.

Maison de Région de Châlons-en-Champagne

- Un territoire dont le taux de chômage était de 7,5% de la population active fin 2020, soit légèrement moins que la moyenne régionale (7,7%).
- La communauté urbaine du Grand Reims, avec ses 296 000 habitants, est la deuxième intercommunalité de la région Grand Est. Depuis 2014, cet EPCI connaît une hausse du nombre d'emplois salariés, notamment dans les couronnes périphériques de Reims.
- L'agglomération de Châlons-en-Champagne, avec ses 80 000 habitants, souffre d'un manque d'attractivité et d'une décroissance de ses emplois privés et publics. Ce phénomène est renforcé par le départ des garnisons militaires et des fonctionnaires de l'Etat (plus 1 000 emplois directs).
- Actuellement, le territoire mise sur la bioéconomie (production et transformation des ressources biologiques renouvelables) en tant que filière d'avenir.
- Une dynamique de l'emploi positive (baisse de 15% du taux de chômage en 2021-2022) et qui est portée notamment par le bassin rémois. De nombreux secteurs d'activité font face à une pénurie de main d'œuvre avec un enjeu fort de donner davantage de visibilité aux offres d'emploi disponibles, en améliorant les synergies entre les entreprises et les centres de formation.
- Une offre de formation infra bac et bac diversifiée et structurée, mais qui reste concentrée dans les grandes agglomérations, avec des lignes de transports vers les écoles et universités limitées. L'enseignement supérieur est très diversifié avec une offre de formation conséquente avec l'URCA et des écoles prestigieuses telles que Sciences Po, Neoma Business School, l'ESAD, IN&MA, ENSAM… 30 000 étudiants, dont 10% d'internationaux, poursuivent leurs études sur le territoire. 10% des jeunes en formation infra bac et bac étudient sur le territoire, ce qui est conforme à la moyenne nationale.

Maison de Région de Charleville-Mézières

- Un territoire confronté à un vieillissement important de sa population et à un déficit d'attractivité démographique.
- Un territoire majoritairement rural jouissant d'un cadre de vie agréable et privilégié dont l'enjeu principal consiste à se doter d'une image plus positive afin de renforcer son attractivité globale.
- Un territoire marqué par l'emploi industriel qui a su se diversifier, et qui doit désormais concentrer ses efforts dans l'accompagnement au développement de projets industriels (foncier, compétences).
- Un enjeu fort autour de la transition numérique des entreprises du territoire, nécessitant un accompagnement renforcé, notamment pour les PME (investissements importants, besoins en compétences).
- Une attractivité des métiers industriels à améliorer pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises locales (information sur les métiers, immersion professionnelle) et parvenir à maintenir et attirer les travailleurs sur le territoire, dans un contexte de forte tension en matière de recrutement.
- Un enjeu de mise en cohérence et de coordination des dispositifs orientation-formation, afin notamment d'accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi, sur un territoire où le volume de personnes qualifiées est inférieur à la moyenne régionale.

Maison de Région d'Epinal

- Un territoire fortement industrialisé et essentiellement rural offrant un cadre de vie exceptionnel, mais qui demeure confronté à un faible dynamisme démographique.
  Enjeu de mieux communiquer et valoriser les atouts naturels du territoire ainsi que ses filières d'excellence (bois, textile, papier…) pour conserver et attirer les jeunes, notamment ceux issus du territoire qui partent mais ne reviennent pas.
- Un tissu industriel diversifié qui a su se repositionner sur de nouveaux segments (sous-traitance automobile, fabrication d'équipements aérauliques…), se moderniser pour rester dans la course à la productivité et à l'innovation tout en s'inscrivant dans une transition écologique affirmée et qui possède un véritable potentiel de réindustrialisation résidant dans la production d'énergie décarbonée (hydroélectricité, biomasse, biogaz, hydrogène…).
- Un savoir-faire artisanal unique et développé comptant plus de 7 800 entreprises qui font face à des difficultés de recrutement.
- Un enjeu de formation face aux besoins croissants en compétences pour les industries et l'artisanat, qui rencontrent des tensions en matière de recrutement.
- Une place plus importante à donner à l'esprit d'entreprenariat sur le territoire.

Maison de Région de Metz

- Environ 615 000 habitants, soit 11% de la population régionale avec 3 dynamiques : métropolitaine à Metz et dans ses proches environs, en renouveau industriel en Moselle-Est, et rurale dans le Saulnois.
- Un taux de chômage faible globalement en régression, avec encore un territoire dépassant 10% de chômeurs, pour lequel les efforts de résorption sont en cours.
- La proximité de deux pays européens constitue un débouché majeur d'emplois très qualifiés et rémunérateurs, mais également un défi pour l'attractivité des métiers en tension sur le territoire (dans la santé et l'industrie notamment).
- Un territoire possédant une forte culture industrielle, notamment dans l'automobile, le bâtiment, la bioéconomie et la chimie.
- Des outils majeurs de la recherche sur les matériaux : IRT M2P, CEA TECH, INSTITUT LAFAYETTE.
- Une forte proportion de diplômés parmi la population, notamment due aux multiples implantations de l'Université de Lorraine (parmi les 300 meilleures au monde selon le classement de Shanghai 2022) : 3 campus à Metz, Bridoux et Saulcy, et l'IUT Moselle-Est à Saint-Avold, Forbach et Sarreguemines, ce qui représente 20 000 étudiants au total.
- Un développement conséquent de la chimie verte sur la plateforme de Carling ainsi que le développement important à venir des ENR sur Sarreguemines, avec le projet d'implantation en 2025 de la plus grande usine européenne de modules et de panneaux photovoltaïques.
- Un éventail varié de formations, dont un certain nombre en coopération avec l'Allemagne.

Maison de Région de Mulhouse

- Un territoire transfrontalier dynamique avec un certain nombre de flux et d'échanges (actifs, flux économiques, flux touristiques…) qui participent à son attractivité.
- Un territoire qui dispose d'un fort potentiel innovant et de spécialisations industrielles dans des domaines à forte valeur ajoutée (pharmacie, chimie…), mais un emploi industriel en mutation avec les transitions en cours et à venir.
- Un déficit de titulaires de Bac+3 et de cadres intermédiaires sur le territoire ainsi qu'un manque d'attractivité de certains métiers (nécessité de renforcer les relations entre le système scolaire et le monde de l'entreprise et de travailler sur la question du décrochage des étudiants et du retour à l'emploi, notamment des publics les plus éloignés).
- Une offre de formation développée et attractive sur le territoire (Université de Haute-Alsace) mais une volatilité importante des publics en formation.

Maison de Région de Nancy

- Une population globalement stable, en moyenne plus jeune qu'à l'échelle régionale mais vieillissante néanmoins (1 habitant sur 5 a plus de 60 ans). Ce vieillissement appelle une nouvelle offre de logements et, au-delà, à repenser l'ensemble des services à la population.
- Un positionnement géographique privilégié, situé au carrefour de deux corridors européens et dans le « triangle d'or » de la logistique (entre Metz, Epinal et Strasbourg), qui bénéficie d'infrastructures de qualité mais en tension face à une constante augmentation du trafic.
- Un fort enjeu de développement de l'offre de transports pour faciliter les déplacements vers le sud et entre les villes et zones rurales.
- Un secteur marqué par une désindustrialisation continue depuis les années 1970 qui l'a conduit à engager une profonde reconversion économique et un positionnement sur de nouveaux secteurs industriels et de services.
- Un territoire qui bénéficie d'un bon dynamisme de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Des opportunités multiples de formation, notamment pour accompagner les reconversions professionnelles.
- De nombreux projets d'innovation pour les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Maison de Région de Saint-Dizier/Bar-le-Duc

- Un territoire historiquement agricole et industriel avec des filières d'excellence qui concourent à un rayonnement mondial (fonderies d'art, automobile, industries agro-alimentaires…) et des filières d'avenir portées par les nouvelles industries (aéronautique, auto électrique, nucléaire, pharmaceutique, numérique…) et une activité agricole importante dans ce territoire rural permettant de diversifier les activités.
- Des difficultés de recrutement, avec la majeure partie des secteurs d'activités confrontés à une pénurie de compétences. Une part significative de personnes non-diplômées, largement supérieure à la moyenne régionale (+6,5 points).
- Un enjeu de valorisation des formations en apprentissage et des métiers manuels pour faire face aux besoins croissants des industriels, entreprises et artisans et pour retenir les jeunes.
- Un désenclavement qui s'appuie sur le déploiement des liaisons ferroviaires directes avec d'autres métropoles de la région dont Reims, Troyes et Strasbourg, mais une offre de transports en commun limitée qui freine l'installation des travailleurs, en particulier les jeunes générations.

Maison de Région de Saverne-Haguenau

- Une position géographique très attractive avec des infrastructures de qualité complétées par le déploiement réussi de la fibre optique : mobilités nouvelles et numérique renforcé (fibre, réseaux, datacenters locaux, numérique médical).
- Une offre de formation bien développée (mais qui reste concentrée dans les pôles urbains), mais qui reste à étoffer notamment sur les métiers du numérique et de la cybersécurité.
- Une situation de quasi-plein emploi mais un manque d'attractivité de certains métiers sur le territoire (nécessité de renforcer les relations entre le système scolaire et le monde de l'entreprise et de revaloriser les filières manuelles) et une nécessité de favoriser le recrutement de proximité, notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Maison de Région de Sélestat

- Un territoire dynamique avec une croissance démographique supérieure aux évolutions régionales.
- Un secteur industriel qui représente 30 % des emplois de la sphère marchande du territoire. Contrairement à l'ensemble du territoire régional (et national), ce territoire est le seul à avoir connu une évolution positive des emplois industriels sur les 4 dernières années.
- Un enjeu de renforcement de l'attractivité des métiers afin de répondre aux besoins de recrutement des entreprises locales et conserver les talents sur le territoire, notamment face à l'attractivité des pays frontaliers.
- Un enjeu de maintien et de développement d'une offre de formation sur les métiers techniques pour répondre aux besoins des entreprises locales, qui recherchent des profils de salariés qualifiés avec des compétences techniques.
- Une carte de formation très complète pour les 16 000 lycéens et apprentis qui fréquentent les 24 lycées et CFA publics et privés du Centre Alsace.

Maison de Région de Strasbourg

- Un territoire attractif avec l'Eurométropole de Strasbourg, qui présente une densité de population élevée, plus de 10 fois supérieure à la moyenne Grand Est et dont la croissance démographique est positive (+35% depuis 1968). En dépit de cette dynamique, un territoire confronté au vieillissement de la population et à des disparités sociales importantes concentrées principalement dans ses quartiers prioritaires politique de la Ville.
- Un taux de chômage faible (7%) traduisant une économie dynamique dominée par les activités tertiaires. Néanmoins, une très forte disparité entre les plus riches et les plus précaires.
- Une proportion de diplômés post-bac supérieure à la moyenne régionale qui s'appuie sur la diversité des programmes proposés par l'Université de Strasbourg.
- Un enjeu d'accès à l'information des publics pour les éclairer sur leurs choix d'orientation, de formation, d'accès à l'emploi, ainsi que les possibilités d'évolutions professionnelles et de reconversion.

Maison de Région de Thionville-Longwy

- Un territoire, situé dans le nord lorrain, à dominante urbaine, limitrophe avec le Luxembourg, la Belgique et l'Allemagne et parmi les territoires les plus denses du Grand Est. Une population en augmentation (du fait notamment de l'attractivité du Grand-Duché qui propose des revenus nettement supérieurs), mais une baisse de la démographie et des départs en retraite massifs.
- Un territoire nord lorrain qui propose une offre une formation initiale et continue variée (2 IUT, 16 lycées publics, 8 lycées privés, 5 CFA et 1 EREA).
- Un taux de diplômés de l'enseignement supérieur représentant un quart de la population et en progression sous l'impulsion du travail frontalier et de la qualification des emplois proposés.
- De nombreux secteurs d'activité (santé notamment) en extrême tension pour le recrutement, phénomène accentué par le fait transfrontalier, le déficit d'attractivité de certains métiers et les difficultés de mobilisation des stagiaires.
- De forts besoins identifiés par les entreprises dans le domaine du numérique : une nécessité d'adapter/ amplifier l'offre de formation initiale, continue, tout au long de la vie ou en reconversion sur des domaines différents de type cybersécurité, data, digitalisation, robotique, intelligence artificielle.

Maison de Région de Troyes-Chaumont

- Un territoire vaste, mais peu dense confronté à un vieillissement de sa population, ce qui engendre des enjeux forts en matière de renouvellement des générations, notamment dans le secteur agricole, mais aussi en matière de prise en charge des personnes dépendantes.
- Un territoire fortement industriel et favorable au développement des entreprises, qui a su diversifier ses activités et se repositionner sur des activités à forte valeur ajoutée (santé, aéronautique, agro-alimentaire…), mais une attractivité des métiers (notamment de l'industrie) à renforcer, notamment auprès des jeunes actifs.
- Un enjeu d'identification et d'accompagnement des publics les plus fragiles vers l'emploi en élaborant un projet global d'orientation et de formation, en lien avec les besoins des entreprises du territoire.
- Une offre de formation sur les premiers niveaux de qualification pas suffisante pour répondre aux besoins des entreprises locales.
- Un besoin de recenser et de communiquer autour de l'offre de formation et des dispositifs d'orientation proposés sur le territoire.