HAUTS-DE-FRANCE
CPR DFOP
Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

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

2022-2028 – Région Hauts-de-France

SOMMAIRE

PRÉAMBULE ____ 4

SIGNATAIRES ____ 6

ORIENTATIONS GÉNÉRALES ____ 9

- Introduction
- Les objectifs assignés au CPRDFOP : périmètre et cadre légal
- Le lien avec les autres schémas, contractualisations, stratégies régionales
- Méthode d'élaboration
- Deux principes pour l'action et le partenariat

DIAGNOSTIC PARTAGÉ ____ 25

LE CPRDFOP EN ACTIONS ____ 55

Ambition stratégique n° 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales ____ 56

- Engagement n° 1.1
- Engagement n° 1.2
- Les priorités sectorielles
- Les propositions inspirantes

Ambition stratégique n° 2 : Elever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles en garantissant un accès à la formation pour tous tout au long de la vie ____ 92

- Engagement n° 2.1
- Engagement n° 2.2
- Engagement n° 2.3
- Engagement n° 2.4
- Les priorités sectorielles
- Les propositions inspirantes

Ambition stratégique n° 3 : Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics ____ 122

- Engagement n° 3.1
- Engagement n° 3.2
- Engagement n° 3.3
- Engagement n° 3.4
- Engagement n° 3.5
- Les priorités sectorielles
- Les propositions inspirantes

Ambition stratégique n° 4 : Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en Formation et en Orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et aux aspirations des personnes ____ 162

- Engagement n° 4.1
- Engagement n° 4.2
- Les priorités sectorielles
- Les propositions inspirantes

Principe n° 1 ____ 192

- Engagement n° 1
- Engagement n° 2
- Engagement n° 3
- Engagement n° 4

LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES ____ 207

GLOSSAIRE ____ 223

CPRDFOP 2022-2028
L'ESSENTIEL À RETENIR

PRÉAMBULE

L'État, la Région Hauts-de-France et les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels renouvellent le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) afin de porter ensemble pour les six ans à venir les axes d'une stratégie renforcée, volontariste et partagée. Celle-ci s'inscrit en faveur :

- D'une réponse toujours plus adaptée à l'évolution des besoins de compétences et d'emplois des entreprises régionales,
- De l'accès à la qualification des personnes tout au long de la vie et l'accompagnement des parcours professionnels,
- D'une capacité d'intervention dynamique, partenariale et innovante.

Le CPRDFOP 2022-2028 s'inscrit tout d'abord dans le prolongement du CPRDFOP 2016-2021.

A ce titre, il vient donc confirmer et amplifier la volonté d'un rapprochement toujours plus efficient des acteurs de l'orientation et de la formation avec les réalités du développement et de la transformation du tissu économique régional et territorial.

Il s'attache également à la mise en cohérence de l'ensemble des voies et dispositifs de formation professionnelle initiale, continue et alternante en faveur de la montée en qualifications et en compétences de tous les publics, qu'ils soient jeunes, scolaires, étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi ou salariés.

Mais l'élaboration de ce nouveau CPRDFOP intervient également dans un contexte inédit, socialement marqué par les effets d'une crise sanitaire sans précédent, par une nouvelle situation géopolitique questionnant les stratégies économiques et traversé par des transitions numériques, écologiques et énergétiques incontournables.

Ce contexte vient interroger, à leur échelle, les enjeux et les attendus de nos politiques d'orientation, de formation, de sécurisation de parcours et d'accompagnement vers l'emploi au bénéfice des habitants des Hauts-de-France.

En particulier, les objectifs prioritaires des politiques en matière de formation des jeunes et des adultes doivent d'autant plus être réaffirmés et guider l'action collective pour garantir l'égalité des chances et lutter contre toutes les formes de déterminisme, y compris territorial (Quartier Politique de la Ville – Zone de Revitalisation Rurale).

Dans cet esprit, les thèmes de l'égalité professionnelle et la mixité femmes/hommes des formations sont en particulier à inscrire au cœur du CPRDFOP.

Plus que jamais, l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et au maintien d'un socle de compétences transversales de base sont indispensables, d'une part pour rendre chacun acteur de son parcours, de son orientation ou de son évolution professionnelle (qu'il soit jeune, scolaire, étudiant, apprenti, demandeur d'emploi ou salarié), et d'autre part pour apporter une réponse adaptée aux besoins des entreprises et accompagner les dynamiques territoriales.

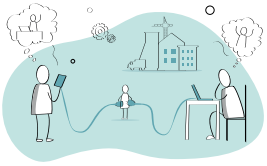
De même, le caractère continu, progressif et éducatif de la démarche d'orientation tout au long de la vie, la sécurisation des parcours de formation et d'insertion, avec en particulier la lutte contre toutes les formes de décrochage, le travail sur les compétences partagées des acteurs institutionnels, sont tout aussi essentiels et s'inscrivent au cœur du CPRDFOP.

Plus spécifiquement, la diminution du nombre de sorties du système scolaire sans qualification, l'accompagnement et le soutien apportés aux publics les plus éloignés de l'emploi ou de la formation, ainsi que la nécessaire élévation générale du niveau de compétences et de connaissances de tous seront ainsi visés.

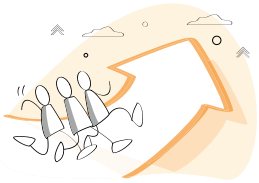
Dans ce cadre de réflexion renouvelée, les signataires ont souhaité que les partenaires économiques et les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelles soient associés très largement à l'ensemble du processus d'élaboration de cette stratégie. Dans ce même esprit de proximité, les organisations professionnelles ont été invitées à s'engager à nos côtés dans la concrétisation des ambitions portées collectivement, marquant une nouvelle étape de la coopération nécessaire et croissante entre le monde de l'entreprise et celui de la formation et de l'orientation.

QUATRE AMBITIONS STRATÉGIQUES ET DEUX PRINCIPES POUR L'ACTION ET LE PARTENARIAT

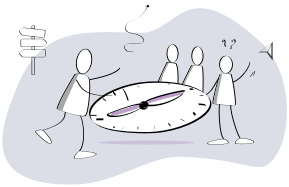
Au terme d'un processus exigeant et extrêmement participatif, cette stratégie partagée se décline en quatre ambitions stratégiques (explicitées infra) qui, conformément à une volonté d'opérationnalisation, se déclinent d'une part en fiches engagements et d'autre part en fiches priorités sectorielles, détaillant ainsi les modalités de mise en œuvre :



- Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales



- Ambition stratégique 2 : Élever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous, tout au long de la vie



- Ambition stratégique 3 : Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement pour tous les publics, tout au long de la vie

- Ambition stratégique 4 : Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en formation et en orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et aux aspirations des personnes

En outre, les exigences d'une mobilisation collective tout au long du contrat amènent à affirmer deux principes pour l'action partenariale :

- Principe 1 : Observer et mieux connaître l'environnement socioéconomique afin d'éclairer la décision
- Principe 2 : Piloter, suivre, mesurer, évaluer

Le CPRDFOP vaut Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS).

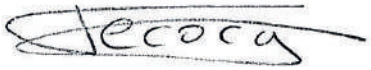
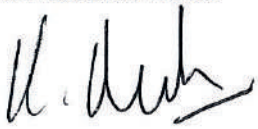
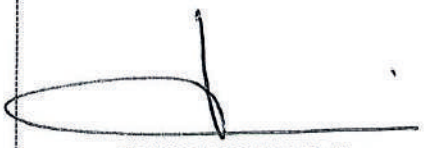
Il vaut également Schéma Régional de Développement de l'Alternance.

Le CPRFDOP est désormais notre référence commune pour l'action. Il témoigne de notre volonté partagée d'inscrire durablement les politiques de formation et d'orientation professionnelles au service de l'ensemble des habitants des Hauts-de-France et d'accompagner nos entreprises dans la transformation économique de notre région.

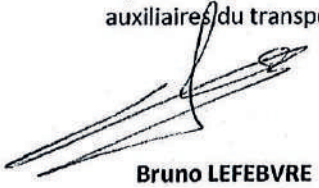
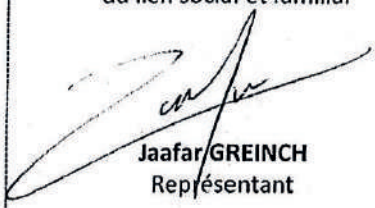
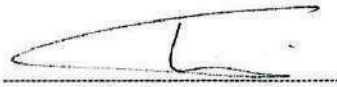
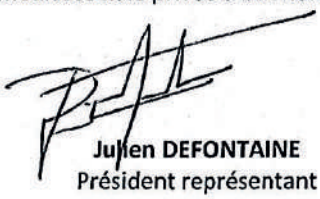
LES SIGNATAIRES

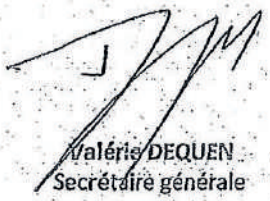
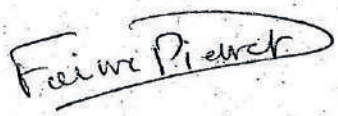
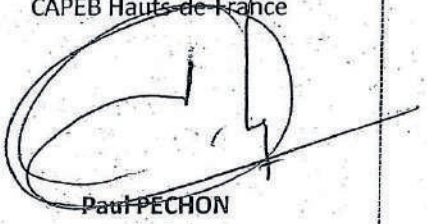
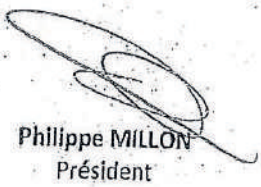
Lille, le 10 février 2023

Préfecture de Région Hauts-de-France	Région Hauts-de-France	Région académique Hauts-de-France
Jean-Gabriel DELACROY Secrétaire général pour les affaires régionales	Laurent RIGAUD Vice-président	Valérie CABUIL Rectrice de la région académique Rectrice de l'académie de Lille Chancelière des universités

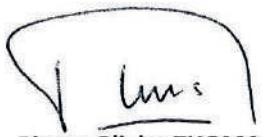
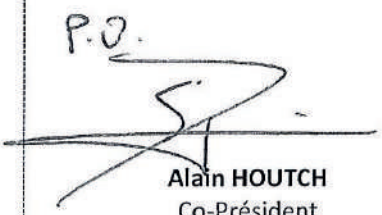
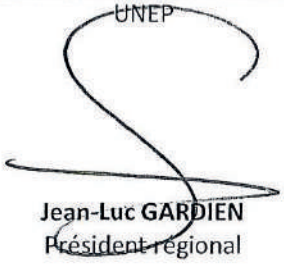
AGEFIPH **TALPAERT Ivan** Délégué Régional	APEC **FENAUX Valérie** Déléguée Régionale de l'APEC	AREFIE **BOUKABOUS Zohra** Directrice
AROFESEP **MONOKY Maurice** Président	C2RP CARIF OREF Hauts-de-France  **LECOCQ Florence** Directrice C2RP, Carif-Oref Hauts-de-France	CCI Hauts-de-France  **CHARBONNIER Karine** Présidente de la commission Régionale Emploi Formation
CFDT **COURQUIN Christophe** Co-président mandaté par la CFDT 	CFE-CGC  **DERNONCOURT Didier** Membre de l'Union Régionale	CFTC Union Régionale Hauts-de-France **BONTINCK Yves-Michel** Membre du Bureau
CGT	CHAMBRE AGRICULTURE **DEGENNE Laurent** Président de la Chambre Régionale d'Agriculture Hauts-de-France	CHEOPS **DUPUIS Dominique** Président
CMA Hauts-de-France **GUILBERT Philippe** Président Nord	CPME Hauts-de-France **COHARDY Emmanuel** Président	DRAAF Hauts-de-France **DESMET Bjorn** Directeur Régional

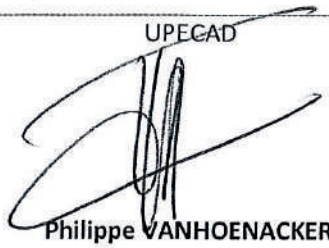
FESAC **COLLIN Xavier** Membre du CREFOP	FNADIR Hauts-de-France **BOSSU Laurent** Président	FO HAUTS-DE-France **LEROY Gérard** Représentant FO
FRSEA Hauts-de-France **DEGENNE Laurent** Président	les acteurs de la Compétence **THOILLIEZ Eric** Président délégué de la Fédération des Acteurs de la compétence	MEDEF Hauts-de-France **TEZENAS DU MONTCEL Matthieu** Chef de File Régional
Pôle Emploi **DEMARET Roger** Directeur Régional adjoint en charge des opérations	Transitions Pro Hauts-de-France **TEZENAS DU MONTCEL Matthieu** Co-président mandaté par le MEDEF	Transitions Pro Hauts-de-France **COURQUIN Christophe** Co-président mandaté par la CFDT
U2P Hauts-de-France **WU Isabelle** Présidente	UDES **MONOKY Maurice** Membre du collège régional	UNSA **ATTIA Mohamed** Membre du Bureau Régional

CPNE FP Transports routiers et Activités auxiliaires du transport  **Bruno LEFEBVRE** Président CPNE FP Transports routiers et Activités auxiliaires du transport	CPNE FP Transports routiers et Activités auxiliaires du transport **Pierre-Yves VANSTAVEL** Vice-Président CPPNI Transport sanitaire	CPNEF ALISFA Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial  **Jaafar GREINCH** Représentant
CPNEFP des entreprises privées de services à la personne **Guy LOUDIERE** Présidence 	DR CPNE FP de la branche sanitaire, sociale et médicosociale privée à but non lucratif  **Julien DEFONTAINE** Président représentant du collège salarié	DR CPNE FP de la branche sanitaire, sociale et médicosociale privée à but non lucratif **Patricia HORTA** Présidente adjointe représentante du collège employeur
Fédération Hospitalière Privée Hauts-de-France **Jean-Marc CATESSON** Président	FEHAP HDF **Corinne DARRE BERENGER** Déléguée Régionale	FHF Hauts-de France **Ziad KHODR** Membre du bureau
NEXEM **Patricia HORTA** Déléguée régionale		

AFT  Valérie DEQUEN Secrétaire générale	AFT **Saou GHADFA** Délégué régional	
AIF **Ali BENAMARA** Président	ANFA  **Dominique FAIVRE-PIERRET** Déléguée générale	
ARIA Hauts-de-France **Nicolas BALLAND** Délégue territorial R&D et innovation	CAPEB Hauts-de-France  **Paul PECHON** Président	Chambre Régionale FEP Nord-Normandie-Picardie **Frédéric GIN** Administrateur
CINOV Hauts-de-France **Cyril GERNEZ** Président	Comité VIVEA **Francine THERET** Présidente	Comité VIVEA **Marina RIGNY** Déléguée régionale Nord Ouest
CPNEF branche Eclat **Djamel TIKOUIRT** Membre de la CPNEF	CPNEF branche Eclat **Arnaud CALONNE** Membre de la CPNEF	
CPNEFP Branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile **Marielle BROUARD** Présidente	FCD **Jacques CREYSSEL** Président	Fédération SCOP BTP HDF  **Philippe MILLON** Président

Fédérec **Frédéric DUTRIEZ** Président régional	FEDESAP **Julien JOURDAN** Directeur général	FEPEM Hauts-de-France **France GROLIN** Présidente
FEPEM Hauts-de-France **Odile PREUVOT** Vice-Présidente	FFB Hauts-de-France **François DELHAYE** Président	FIBOIS Hauts-de-France **Olivier FOSSÉ** Président
FNTR 59 **Jean-Luc DEJODE** Président	FNTR 62 **David SAGNARD** Président	FNTR Picardie **Jean Stéphane PREVOTÉ** Président
FNTV Hauts-de-France **Patrick LELEU** Président	FNTV Hauts-de-France **Christian VAN GERTRUY** Président	FNTV Hauts-de-France **William NOIRTIN** Président
France Chimie **Denis CHEVE** Président	FTP Hauts-de-France **Frédéric PISSONNIER** Président	FTP Hauts-de-France **Nicolas DELECOURT** Secrétaire général
GES sécurité privée **Laurent DUEZ** Membre du CA	Les Places Tertiaires **Nicolas SAROSDI** Délégué général	MOBILIANS **Fabien DEGAND** Président régional

NUMEUM  **Pierre-Olivier THOMAS** Délégué régional	Ordre des experts comptables **Hubert TONDEUR** Président	OTRE **Philippe PAGE** Co-Président
OTRE **Philippe RYBARCZYK** Co-Président	Place de la Communication **Etienne DEMOUY** Président	Pôle Euralogistic **Jean-Marc DEVISE** Président
Polyvia **Jérôme LOBEL** Président	Prism'Emploi **Gaetan DUBOIS** Président	SDLM **Vincent BERTHIER** Représentant CPNE
SYCFI **Isabelle WIBAULT** Membre	SYCFI **Sophie CHICHE** Formatrice consultante	
TLF **Sébastien DELQUIGNIES** Co-Président	TLF  **Alain HOUTCH** Co-Président	UIMM Hauts-de-France **Fabrice GRELIER** Délégué général
UNEP  **Jean-Luc GARDIEN** Président régional	UNEP **Claire STEPHAN** Déléguée régionale	UNIDIS **Caroline ANQUETIL** Déléguée générale

UNIIC Hauts-de-France - Marne - Ardennes **Stefan KIRSTETER** Co-Président	UNIIC Hauts-de-France - Marne - Ardennes **Dorothée LEVEAUX** Co-Présidente	Union des Industries Textiles et Habillement Nord **Olivier MACAREZ** Président
Union Française des Acteurs de Compétence en Sécurité **Olivier DRIFFORT** Président	Unis, pour la branche des services Immobiliers **Nicolas MILHE** Représentant	UPECAD  **Philippe VANHOENACKER** Vice-Président
UPECAD **Alexandre ROMI** Vice-Président		

01

LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES

Les objectifs assignés au CPRDFOP _____ 12

Le lien avec les autres schémas, contractualisations, stratégies régionales ____ 13

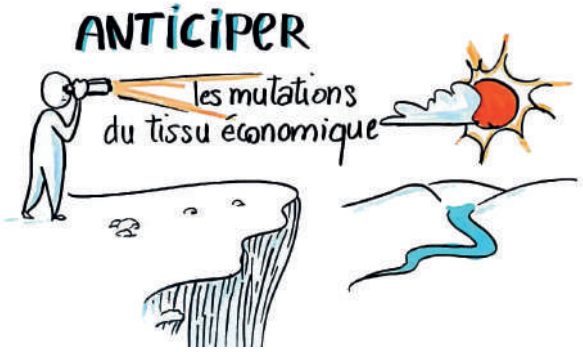
Méthode d'élaboration _____ 16

Deux principes pour l'action et le partenariat _18

INTRODUCTION

L'élaboration de ce nouveau CPRDFOP intervient dans un contexte profondément marqué par la crise sanitaire et par une prise en considération renforcée de la situation écologique, climatique, économique et sociale.

En effet, la crise sanitaire a mis sous tension des dizaines de milliers de salariés qui risquaient de perdre leur emploi. Paradoxalement, sous l'effet d'une reprise économique notable mais inégale selon les secteurs et les territoires, le contexte du marché du travail en Hauts-de-France présente un certain nombre de résultats positifs, mais se traduit aussi par de fortes tensions[1] sur les recrutements, qui seront accentuées par les nombreux départs en retraite dans les années à venir, et des difficultés persistantes pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.



Ce phénomène confirme ou révèle notamment des difficultés structurelles d'attractivité pour de nombreux secteurs d'activité et pour certains territoires, qui nécessitent de poursuivre les efforts en matière d'accompagnement des mutations et des transitions professionnelles. Par exemple, l'enjeu de réindustrialisation du territoire régional exigera entre autres de répondre aux besoins en compétences des entreprises par la formation des jeunes et des adultes. Il en va de même pour l'accompagnement et l'anticipation des transitions numériques, écologiques et énergétiques (rev3 - dynamique régionale basée sur de nouveaux modèles économiques respectueux des ressources, pour une société décarbonée et durable à horizon 2050). Enfin, les grands chantiers régionaux, comme l'implantation prévue dans les Hauts-de-France de trois gigafactories, le projet « Avenir du Dunkerquois » et le creusement puis la mise en service du Canal Seine Nord Europe, impliquent une réflexion sur les compétences requises au regard des métiers et emplois concernés et les réponses en formations nécessaires au regard des besoins estimés.

Le paysage institutionnel et les compétences respectives des acteurs ont quant à eux été marqués par des modifications importantes, tant au niveau national que sur le territoire régional, qui devront nécessairement être prises en compte dans le cadre du CPRDFOP pour une efficacité optimale.

Au niveau national, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a tout d'abord profondément modifié l'organisation des compétences et les activités des acteurs de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation. Elle a notamment monétisé le CPF, instauré une nouvelle gouvernance avec la création de France Compétences, instance nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et confié une nouvelle compétence aux collectivités régionales sur le champ de l'information sur les métiers et les formations, en partage avec les autorités académiques.

1 Etude DARES du 8 septembre 2022 : « Après une diminution en 2020, les tensions sur le marché du travail remontent et atteignent en 2021 leur plus haut niveau depuis 2011. Elles augmentent dans pratiquement tous les métiers et sont particulièrement fortes dans ceux du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique et des télé-communications, ainsi que chez les infirmiers », « 7 métiers sur 10 sont en tension forte ou très forte en 2021 »https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2021

Le développement et la mise en œuvre de l'apprentissage sont confiés aux branches professionnelles. Les Régions ont désormais pour mission d'accompagner le développement économique et les besoins d'aménagement du territoire. France compétences leur alloue, pour ce faire, des enveloppes dédiées au développement de l'apprentissage en investissement et fonctionnement. La loi ouvre également la possibilité de signer des conventions d'objectifs et de moyens entre les Régions et les opérateurs de compétences. Dans le prolongement de la progression notable enregistrée sur les dernières années, le CPRDFOP fixe un objectif collectif, porté par l'ensemble des partenaires, de poursuite du développement de l'apprentissage sur les 6 années à venir (+30% de nouveaux contrats annuels à l'horizon 2028, soit 60 000 contrats contre 45 000 actuellement).

Au niveau régional, le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, signé par l'État et la Région, a permis d'abonder, pour la période de 2019 à 2023, l'effort de la Région pour la formation des personnes en recherche d'emploi. Cette amplification des moyens a permis une forte remobilisation des demandeurs d'emploi, notamment jeunes. Pour autant, il demeure nécessaire de renforcer la mobilisation collective en faveur des séniors et des demandeurs d'emploi de longue durée en particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi. A cet égard, le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences est prolongé jusque 2023.

Plus généralement, l'organisation des nouvelles compétences liées à l'orientation et l'information sur les métiers, la formation professionnelle et l'apprentissage a amené l'État, la Région et les partenaires sociaux à redéfinir leurs interventions respectives et à explorer les modalités de nouvelles complémentarités.

Enfin, le contexte politique a introduit dans le débat public de nombreuses réflexions et propositions sur les sujets de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ainsi, un certain nombre de réformes ou de nouvelles organisation de type France Travail pourrait être mis en œuvre au cours de ce nouveau CPRDFOP, le cas échéant, avec des impacts à l'échelle régionale.

Au regard de nouvelles orientations nationales et régionales, les actions prévues au CPRDFOP pourront être ajustées dans la mise en œuvre du contrat, renvoyant à un pilotage pragmatique, réactif et agile.

LES OBJECTIFS ASSIGNÉS AU CPRDFOP : PÉRIMÈTRE ET CADRE LÉGAL

Article L214-13 du code de l'éducation tel que modifié par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale, la loi NOTré du 7 août 2015, loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Outil stratégique et contractuel signé par l'État, la Région et les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels, le CPRDFOP a pour objet de fixer le cadre partenarial pour :

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

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

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

Depuis le 1er janvier 2020, les objets du contrat doivent tenir compte des compétences revues des régions notamment en matière d'apprentissage. Les orientations stratégiques en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris celles relevant des formations sanitaires et sociales, « sont cohérentes avec les conventions d'objectifs et de moyens mentionnées au III de l'article L. 6211-3 du code du travail et tiennent compte des besoins des entreprises en matière de développement des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Elles constituent le schéma prévisionnel de développement de l'alternance ».

Elles visent également à identifier l'émergence de nouvelles filières économiques ainsi que de nouveaux métiers, notamment dans le domaine des transitions numérique, écologique et énergétique. Elles tiennent compte également de la définition des actions de développement des compétences dans le cadre des besoins spécifiques des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Conformément au cadre de la loi et à la volonté des acteurs régionaux, le CPRDFOP 2022-2028 vaut Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS).Il intègre également le Schéma Régional de Développement de l'Alternance[2].

Son périmètre intègre les formations post-baccalauréat professionnalisantes en étroite articulation avec le SRESRI, pour une meilleure prise en compte des parcours de formation professionnelle et une appréhension plus complète des modalités de réponse aux besoins de l'économie régionale.

2 En application des articles 53 à 55 et de l'article 73 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales, les formations sociales et les formations sanitaires relèvent de la compétence des Régions. Aussi, l'article 43 indique que, dans le cadre de l'élaboration du Schéma, la Région « recense les besoins », et « indique comment elle compte y répondre ». Concernant les formations du social, la loi précise que « le Sénat a […] rendu obligatoire l'association des départements au recensement régional des besoins de formation ». La Région définit donc la politique de formation du secteur sanitaire, social et médico-social. À ce titre et en concertation avec les acteurs concernés, la Région élabore la stratégie régionale par l'adoption du « Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales » (SRFSS). Celui-ci structure les orientations régionales pour répondre aux besoins en emploi et en compétences des employeurs et les besoins des territoires et des populations. Ce SRFSS a également pour vocation de fixer les orientations stratégiques en matière d'accompagnement, notamment financier, des instituts de formation et les modalités de soutien au public en formation (bourses sur critères sociaux).

LE LIEN AVEC LES AUTRES SCHÉMAS, CONTRACTUALISATIONS, STRATÉGIES RÉGIONALES

Le CPRDFOP s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des schémas stratégiques régionaux, notamment :

- le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),
- le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI),
- le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET).

Il se coordonne avec et s'inscrit dans la dynamique rev3.

Les enjeux croisés du SRADDET, du CPRDFOP, du SRDEII et du SRESRI

Au cœur de multiples transitions, qu'elles soient climatiques, énergétiques, économiques, démographiques, les Hauts-de-France prennent en main leur avenir par l'élaboration de stratégies régionales de moyen et long termes.

A travers le SRADDET (Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires) élaboré dans le cadre d'une large concertation, la Région Hauts-de-France bâtit un nouveau modèle d'aménagement et de développement du territoire régional.

En globalisant les grands enjeux, et en y apportant des réponses appropriées, la Région s'engage aux côtés de ses territoires et de ses habitants dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses différents schémas. Ces stratégies régionales s'inscrivent dans une recherche d'un développement équilibré qui profite à tous les territoires régionaux, des grandes agglomérations aux territoires ruraux, avec des villes et des bourgs plus attractifs, une offre de services plus équilibrée et plus accessible, et des pôles d'enseignement supérieur et de recherche plus accessibles.

Le SRADDET affiche aussi une volonté de développement économique plus vertueux, plus sobre en consommation foncière, renforçant la compétitivité des entreprises et des industries, développant des écosystèmes territoriaux, avec des emplois plus diversifiés en lien avec les évolutions sociétales et technologiques, des déplacements facilités vers Amiens, Lille et Paris, une diminution des distances et des temps de trajet entre les lieux d'habitation et d'emploi, et le souhait d'un entreprenariat facilité, répondant aux besoins des territoires et de ses habitants.

Il s'agit enfin de développer l'autonomie énergétique et d'encourager la sobriété permettant de répondre à des enjeux qui se posent avec de plus en plus d'acuité. Ces stratégies régionales se conjuguent avec Rev3, l'étendard des politiques régionales afin de viser une société décarbonée et durable à l'horizon 2050 dans les Hauts-de-France.

Les moteurs du développement régional

La formation des personnes, les dynamiques des entreprises régionales et la capacité de recherche et d'innovation dans des secteurs stratégiques sont les moteurs combinés du développement régional. Leur interconnexion est confrontée à l'accélération des mutations de tous ordres (économiques, sociales, écologiques, énergétiques...), qui suppose une appréhension plus globale du développement et de sa soutenabilité. Ainsi les questions qui se posent aux entreprises régionales se caractérisent-elles par leur diversité, mais aussi par leur interdépendance (incertitude des marchés et des conditions de production, attractivité problématique des métiers traditionnels (industrie), tensions des recrutements, anticipation faible des compétences et des qualifications de demain, capacité inégale d'innovation dans les entreprises...). En outre, la réindustrialisation, la création d'activités innovantes à dominante industrielle et la diversification des activités industrielles seront un enjeu majeur à moyen terme.

Le développement de ces entreprises sur certains territoires va nécessiter de coordonner à la fois la question du besoin en compétences, de l'attractivité territoriale et de l'appui aux entreprises.

Construire un cadre de réflexion et d'action favorisant une meilleure perception des enjeux du développement et de la transformation économique régionale passe ainsi par le croisement de leviers complémentaires, qui doivent faire « œuvre commune » :

- L'appui et l'aide économique aux entreprises,
- Le soutien à la recherche et à l'innovation,
- La formation des personnes,
- Le soutien aux territoires.

Se mettre au service du développement régional, de ses entreprises et de sa population suppose de rendre complémentaires et de faire converger l'action des politiques publiques portées par les schémas thématiques en charge de ces leviers :

- Pour l'appui et l'aide aux entreprises : le SRDEII (Schéma Régional de Développement Économique, à l'Innovation et l'Internationalisation)
- Pour la formation et l'accompagnement des publics : le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles)
- Pour le soutien à la recherche et l'innovation et la formation supérieure : le SRESRI (Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation)

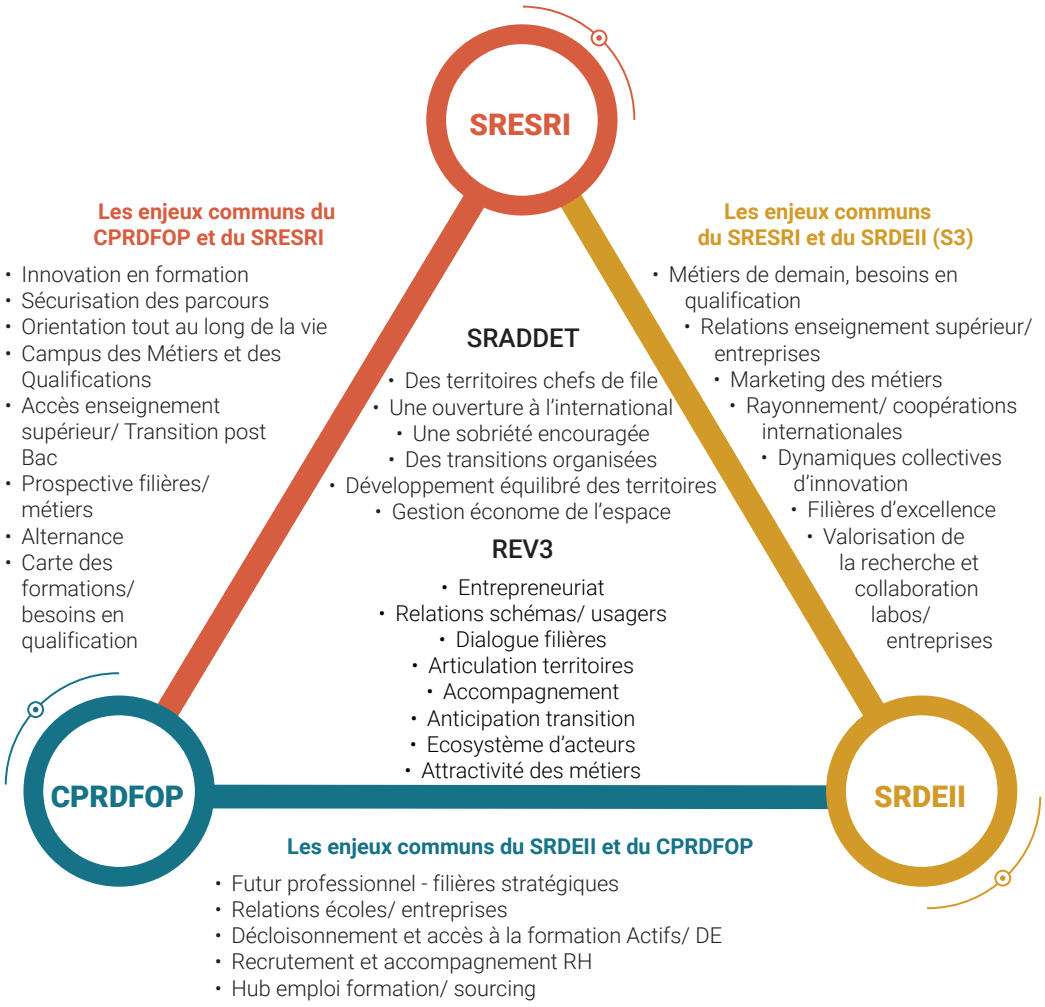
Dans la pratique, les schémas ont commencé à s'articuler avec des expérimentations concluantes :

- La formation connectée aux besoins des entreprises : les contrats de branche, à la confluence du CPRDFOP et du SRDEII
- La construction de la S3 (« Smart Specialisation Strategy »), associant monde académique et monde économique, structurante pour la recherche et le développement économique (articulation entre le SRESI et le SRDEII)
- La continuité pédagogique (accès à l'enseignement supérieur) – l'orientation, la carte des formations, la prospective des métiers à la confluence du CPRDFOP et du SRESRI

Le renouvellement des schémas thématiques Hauts-de-France (SRDEII, SRESRI et CPRDFOP) doit être l'opportunité d'amplifier très nettement ces articulations, pour viser progressivement une synergie d'actions.

Au premier rang des initiatives concrètes à prendre pour y contribuer :

- Repenser le dialogue et les cadres d'action du partenariat avec les entreprises régionales du point de vue de la filière, en adoptant une approche multi-thématique et en renvoyant aux acteurs économiques la responsabilité de leur représentation adaptée
- Trouver un cadre de dialogue territorial permettant d'envisager conjointement les stratégies de développement économique, de développement des formations et les dynamiques de recherche innovation, en lien avec les ambitions d'aménagement du territoire portées par le SRADDET



Par ailleurs, le CPRDFOP tient compte, s'articule avec et s'appuie sur l'ensemble des contractualisations partenariales en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi, en particulier le Contrat de Plan État-Région (CPER), le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), l'Engagement Régional Vers l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap Hauts-de-France 2021-2023 (ENVIPSH), la Convention État – Région – Pôle emploi, la Convention Région avec les cinq Conseils Départementaux et les conventions territoriales.

Il s'articule également avec les deux conventions cadres État-Région Hauts-de-France en vigueur :

- Convention relative à l'accompagnement et la sécurisation des parcours de formation des jeunes (16/30 ans),
- Convention relative à la mise en œuvre des compétences de l'État et de la Région en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, apprentis et étudiants.

MÉTHODE D'ÉLABORATION

Le CPRDFOP constitue le cadre stratégique en matière de formation et d'orientation professionnelles tout au long de la vie au niveau régional. Il présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre par l'État et la Région, en lien avec les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels.

Ce cadre stratégique devant être adopté dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional, la démarche d'élaboration a été lancée lors de la séance plénière du Comité régional de l'emploi et de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) du 15 décembre 2021. Cette démarche s'est poursuivie en 2022.

L'État, la Région et les partenaires sociaux ont convenu de privilégier le CREFOP et ses instances comme cadre d'élaboration du contrat. Ainsi, un comité de suivi CPRDFOP, issu du secrétariat permanent CREFOP et représentatif du quadripartisme régional, s'est constitué afin d'organiser et de suivre les travaux d'élaboration du contrat.

L'élaboration collective du CPRDFOP, dont le pilotage est confié à la Région par la loi, a privilégié des concertations avec tous.

Une démarche résolument partenariale, concertée, dynamique et participative

Cette démarche, qui s'appuie sur les améliorations nécessaires identifiées à l'issue du premier CPRDFOP, a été conçue en plusieurs temps :

- D'abord par un rappel de l'évaluation du précédent CPRDFOP, des enseignements de la clause de revoyure et des limites formulées, du bilan des contrats de branches professionnelles et du SRFSS,
- Puis un document dit « d'orientation et d'objectifs régional », le DOOR, présenté et validé par le comité plénier CREFOP du 15 décembre 2021, pour définir des modalités de diagnostic et de prospective, des leviers d'action, des principes, des modalités de gouvernance, une méthodologie de concertation,
- Enfin fort de ce cadre, l'année 2022 a été notamment consacrée à la mise en œuvre de cette méthodologie par des concertations, des consultations sous forme de contributions écrites, de groupes de travail sectoriels, d'ateliers territoriaux.

Première phase : une concertation élargie

Près de 1 000 représentants des partenaires institutionnels, du monde économique, des collectivités, et professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi se sont mobilisés à l'occasion des rencontres territoriales et sectorielles.

A travers ce contrat, c'est l'élaboration d'une feuille de route partagée sur les orientations et priorités politiques pour 6 ans qui s'est engagée. C'est ainsi que :

- 69 contributions écrites ont été produites par les partenaires institutionnels, économiques, sectoriels, acteurs de l'insertion, de l'orientation, de la formation,
- 450 partenaires économiques, institutionnels, acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, se sont retrouvés lors de la conférence régionale intersectorielle du 27 avril, puis de 9 ateliers sectoriels organisés en mai et d'une séance particulière dédiée au SRFSS en juin,

- 10 ateliers territoriaux collaboratifs : des séances d'échanges et de travail qui ont réuni environ 550 acteurs de la formation et de l'orientation, institutionnels, du monde économique et qui ont permis de détailler les objectifs partagés et les leviers d'action retenus collectivement comme prioritaires à inscrire dans le nouveau CPRDFOP. Ces ateliers, organisés en juin et juillet 2022, ont traité de thématiques concrètes, telles par exemple :
    - *Comment attirer les publics et les talents vers les filières, les métiers d'un territoire et les formations qui y conduisent ?*
    - *Comment réduire les inégalités à l'entrée et au maintien en formation, et faciliter l'accès à l'entreprise pendant le parcours ?*
    - *Comment faciliter le recrutement des TPE-PME dans les territoires ?*

Deuxième phase : des priorités et des objectifs communs

De ces étapes de concertation sont ressorties de très nombreuses contributions. Sur cette base et sur celle d'un diagnostic socio-économique partagé, une seconde phase de détermination de priorités et d'objectifs de développement communs entre la Région, l'État et les partenaires sociaux a été conduite dans le cadre du CREFOP.

S'appuyant sur les différents temps de concertation, cette seconde phase a permis d'identifier :

1. Des priorités communes

Pour les entreprises, le CPRDFOP doit permettre de mieux identifier et répondre à leurs besoins afin de renforcer la compétitivité, répondre aux mutations notamment concernant les métiers émergents, d'outiller et d'accompagner les évolutions en gestions des ressources humaines, d'accompagner les transitions professionnelles, écologiques, énergétiques conformément à la dynamique rev3…,

Pour les personnes, il s'agit de faire progresser tout au long de la vie le niveau de qualification, de faire évoluer les compétences, d'accompagner tous les publics dans leurs choix et leur accès à la formation et, enfin, de faire évoluer et diversifier leurs aspirations,

Pour les territoires, ce contrat doit nous permettre de mieux en appréhender les spécificités afin de répondre plus efficacement aux besoins en matière d'orientation et de formation.

2. Des ambitions stratégiques partagées et structurantes

Les signataires proposent de mobiliser le CPRDFOP autour de 4 ambitions stratégiques :

- Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales
- Ambition stratégique 2 : Élever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous, tout au long de la vie
- Ambition stratégique 3 : Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement, pour tous les publics, tout au long de la vie
- Ambition stratégique 4 : Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en formation et en orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et aux aspirations des personnes

Le CPRDFOP : un document cadre de portée stratégique concernant le développement régional de l'orientation et des formations professionnelles

Sur la base de ces modalités et des coopérations entre partenaires institutionnels, économiques, acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi et les publics, ainsi que sur la base d'un diagnostic partagé et actualisé par tous les acteurs et dans le respect des compétences de chacun, le CPRDFOP est une référence pour la programmation des actions et aura une vocation opérationnelle. En effet, les signataires souhaitent ancrer les intentions dans les réalités des personnes, des entreprises, des territoires, en identifiant des actions qu'ils s'engagent à mettre en œuvre.

DEUX PRINCIPES POUR L'ACTION ET LE PARTENARIAT

PRINCIPE 1 : OBSERVER ET MIEUX CONNAITRE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE AFIN D'ÉCLAIRER LA DÉCISION

Des moyens d'observation dédiés et co-construits

Pour aider à la mise en œuvre des engagements du CPRDFOP[3] et atteindre les ambitions stratégiques définies, il est nécessaire de se doter de moyens d'observation dédiés, et ce, dans le but d'accompagner de manière opérationnelle les décisions d'action et le pilotage du contrat.

Au-delà de la mobilisation des ressources et des outils existants, les moyens d'observation adossés au CPRDFOP doivent être élaborés et mobilisés selon le même principe de co-construction et de partage qui anime l'esprit du contrat. Il ne s'agit pas seulement de mettre en commun les ressources et les productions disponibles auprès des partenaires et du réseau OREF, mais également d'apporter une plus-value liée au collectif de travail et à l'expertise croisée.

L'atteinte de ces objectifs reposera sur l'engagement des partenaires à continuer de mettre à la disposition du collectif des ressources d'ingénierie statistique et d'études. Ce nouveau CPRDFOP fournit l'occasion de repenser cette mise en réseau des savoirs et des travaux pour lui assurer un fonctionnement en continu, souple et réactif, voire à en redéfinir les outils méthodologiques et de valorisation.

Ainsi, le rôle du centre régional de ressources pédagogiques (C2RP), en tant qu'outil État-Région en matière d'observation est réaffirmé, et conformément à sa feuille de route, il veillera à élargir son cercle d'acteurs à l'ensemble des structures d'observation œuvrant dans les domaines couverts (observatoires de branches, OPCO, acteurs des territoires…) afin d'en mutualiser les ressources.

Une volonté d'améliorer l'existant, de mutualiser et de mieux coordonner les initiatives

Ce dispositif d'observation dédié à ce principe devra progressivement s'attacher à :

- Adapter les outils d'observation pour une meilleure identification des réalités de terrain :
  - *Évolution des besoins des entreprises et des territoires*
  - *Connaissance des publics (jeunes et adultes)*
  - *Suivi des tendances sectorielles et des transitions professionnelles*
  - *Évolution des métiers et des formations, en particulier en lien avec les transitions numériques, écologiques et énergétiques*
- Coordonner, mutualiser et actualiser un outil régional d'information cartographique sur l'offre de formation existante (toutes voies de formation)
- Concevoir et actualiser annuellement un tableau de bord partagé de la formation et de l'orientation professionnelles

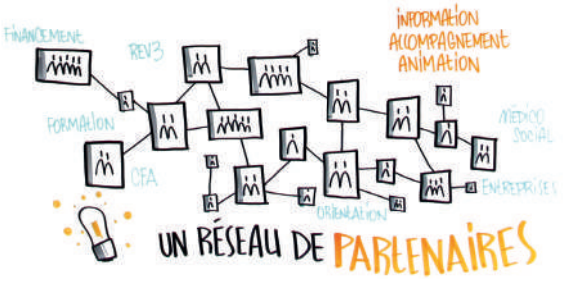
Par ailleurs, une attention particulière sera notamment apportée à l'articulation avec Géo2France (plateforme partenariale de donnée en région) dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie régionale de la donnée et de la connaissance inscrite dans le CPER. De même, le système d'information AGORA permettant une connaissance fine des publics et des parcours de formation sera mobilisé.

3 Le CPRDFOP intégrant le champ des formations sanitaires et sociales, de l'alternance et des formations supérieures.

L'articulation entre les outils d'observation et de suivi des schémas

Le CPRDFOP s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des schémas stratégiques régionaux, notamment le SRDEII, le SRESRI et le SRADDET, et s'articule avec la dynamique régionale rev3.

A ce titre, les travaux d'observation réalisés dans le cadre du CPRDFOP s'inscriront dans une recherche de complémentarité et de mutualisation avec ceux des autres schémas. Ils feront l'objet d'une diffusion entre les équipes en charge de leur animation et s'attacheront à favoriser le croisement des ressources disponibles et des méthodologies mobilisées.



PRINCIPE 2 :
PILOTER , SUIVRE, MESURER, ÉVALUER

Le CPRDFOP s'ancre dans les réalités économiques et sociales de la région. Il vise à accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité des processus d'orientation et de formation toutes voies confondues.

Dès lors, les partenaires signataires s'entendent sur le principe d'une mise en œuvre progressive du contrat. Ils s'ouvrent la possibilité d'un réajustement des objectifs et actions au cours de son exercice, en fonction de l'état d'avancement ou de réalisation des objectifs opérationnels ou des évolutions socio-économiques. Les partenaires s'appuient pour ce faire sur un suivi des engagements sur la base des indicateurs définis en commun.

UNE GOUVERNANCE RENOUVELÉE

Une gouvernance partenariale et une concertation régulière avec les organisations professionnelles rythme la vie du CPRDFOP via la tenue des instances suivantes :

- Le comité plénier du CREFOP est chargé du pilotage, du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP. Il dispose d'une vision d'ensemble du CPRDFOP et garantit la cohérence avec les commissions thématiques du CREFOP. Il valide la feuille de route annuelle partagée des priorités et actions à mettre en œuvre. Le secrétariat permanent quadripartite (SPQ) assure le suivi des actions et prépare le comité plénier du CREFOP.
- Un comité technique composé de l'État et de la Région contribue à l'alimentation des travaux du SPQ. Il définit les modalités d'animation et de suivi des engagements.
- La conférence des acteurs concrétise la volonté des signataires de s'appuyer en permanence sur les réalités de terrain en matière de pilotage des politiques de formation et d'orientation professionnelle. Réunie annuellement, elle permet de présenter le bilan des activités et des ambitions poursuivies et contribue à identifier les priorités d'action pour l'année suivante. Elle participe de la mise en synergie des réseaux d'acteurs régionaux et territoriaux. Au-delà de cette mise en synergie, la conférence des acteurs constitue une modalité opérationnelle d'alimentation de la dynamique d'articulation entre le CPRDFOP, la feuille de route des SPEL et les autres schémas stratégiques régionaux (SRDEII, SRESRI, SRADDET…), ainsi qu'avec la stratégie rev3 mise en œuvre dans les Hauts-de-France.
- La gouvernance territoriale du CPRDFOP s'organise au travers des services publics de l'emploi local (SPEL) qui ont vocation à répondre aux enjeux de l'orientation tout au long de la vie et de l'identification des besoins en compétences au plus près des publics et des entreprises. Pilotés par l'État et la Région, les SPEL mettent en œuvre une feuille de route annuelle qui répond notamment aux ambitions du CPRDFOP.

La mise en œuvre du CPRDFOP nécessitera donc d'associer pleinement les acteurs de terrain :

- Les branches et organisations professionnelles au travers de groupes de travail sur les problématiques sectorielles, intersectorielles ou transversales, sur leurs actualités et les perspectives de développement économique. Des consultations sectorielles contribueront notamment à l'ajustement régulier de l'offre de formation régionale toutes voies confondues.
- Les territoires au travers de l'identification des besoins en compétences des publics et des entreprises, de leur contribution à la construction de la réponse de formation et de la mobilisation des acteurs pour susciter des propositions d'expérimentations et d'actions.

L'articulation entre les dynamiques sectorielles, les dynamiques territoriales et les leviers d'action du CPRDFOP sera animée par le comité technique.

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales bénéficie de sa propre gouvernance, via une animation et un suivi spécifiques, conformément à la volonté des acteurs.

UNE MESURE DE L'AVANCEMENT DES AMBITIONS STRATÉGIQUES

Tout au long de la mise en œuvre du contrat, le suivi opérationnel des fiches engagements et des priorités sectorielles se fera au travers de :

- l'état d'avancement des actions, l'identification des réussites, des difficultés, des ajustements, des remédiations,
- l'identification de nouvelles actions,
- le reporting des indicateurs de suivi,
- le bilan quantitatif et qualitatif de l'action à son terme.

Toute action proposée sera adossée à des indicateurs de suivi, découlant des objectifs opérationnels définis, en référence aux ambitions stratégiques associées.

UN PRINCIPE DE REVOYURE

Soucieux d'une recherche de réactivité et d'adaptation aux évolutions du contexte national, régional et territorial, les signataires s'accordent sur une clause de revoyure en milieu d'exercice (2025).

Cette clause de revoyure s'établit sur la base d'une actualisation régulière du diagnostic partagé emploi-formation initial et d'un bilan des actions entreprises et des résultats constatés. La clause de revoyure permet de réinterroger les ambitions poursuivies et les engagements prioritaires pour les dernières années d'exécution du contrat.

L'organisation pratique et le processus d'élaboration de la clause de revoyure sont fixés par le comité de pilotage du contrat.

UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Les signataires souhaitent s'engager dans une démarche d'évaluation des actions du contrat dans le cadre de la dynamique quadripartite.

Des évaluations ciblées seront mobilisées :

- **lors de la clause de revoyure** dans le but de proposer des réajustements des actions engagées. Ces travaux permettront également d'alimenter la réflexion sur les ambitions stratégiques et les engagements prioritaires.
- **à la clôture du contrat** dans le but de tirer les enseignements de l'action engagée et d'alimenter la réflexion autour du prochain CPRDFOP. Dans ce cas, il sera nécessaire de prévoir les évaluations suffisamment en amont afin de disposer des résultats avant l'écriture du prochain CPRDFOP.

Les évaluations s'appuieront notamment sur les travaux réalisés dans le cadre du suivi des actions menées, et nécessiteront la mise en place des investigations complémentaires (entretiens, études de cas, enquêtes, parangonnages…), impliquant l'ensemble des parties prenantes (partenaires, opérateurs, bénéficiaires).

Il appartiendra aux signataires, dans le cadre de la gouvernance renouvelée, d'en fixer les conditions d'opportunité et les modalités de réalisation.

LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales bénéficie de sa propre gouvernance d'animation et de suivi, conformément au mode d'organisation fixé dans le précédent CPRDFOP : un pilotage animé par la Région avec l'État à ses côtés (DREETS, ARS, Éducation Nationale), constituant le secrétariat permanent du schéma. Un comité de pilotage se réunit une fois par an, composé du paritarisme décliné dans le champ spécifique du sanitaire et du social et de collèges associés.

Il rendra compte également du suivi de sa feuille de route aux comités de pilotage du CPRDFOP.

LE SCHÉMA RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

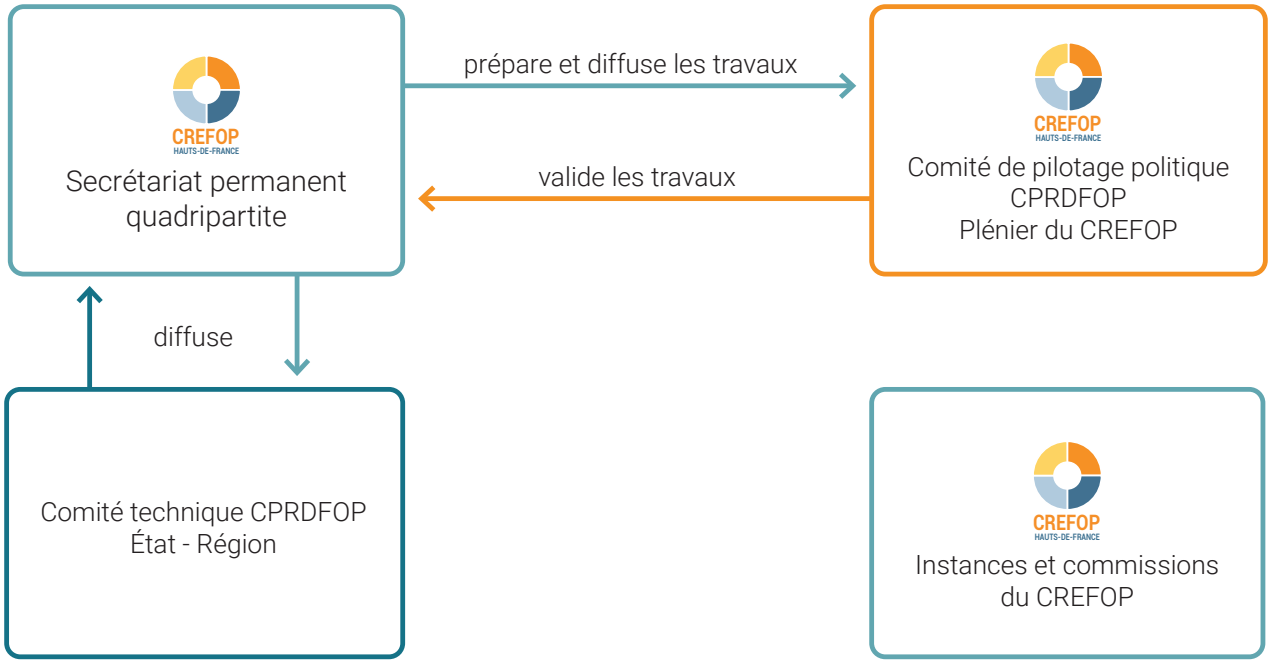
Avec 64 800 apprentis au 1er janvier 2022 en Hauts-de-France, l'apprentissage a sensiblement augmenté et rencontre un véritable succès auprès des entreprises et des jeunes. Il fait une percée particulièrement remarquée dans l'enseignement supérieur qui forme désormais 50% des effectifs.

L'État, la Région, les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt de définir des orientations partagées à travers un Schéma Régional de Développement de l'Alternance intégré au CPRDFOP. Ils confirment leur ambition de faire de l'alternance une voie de formation permettant :

- d'accompagner les publics, notamment les plus éloignés de l'emploi, dans une trajectoire de réussite et d'intégration dans l'entreprise,
- de permettre l'accès aux études supérieures à un plus grand nombre de jeunes,
- de répondre aux besoins en compétences des entreprises tant dans les filières en tension que dans la transition écologique, énergétique et numérique,
- d'encourager durablement le recours à l'alternance.

Le pilotage du Schéma Régional de Développement de l'Alternance sera intégré au pilotage global du CPRDFOP.

Schéma de gouvernance du CPRDFOP 2022-2028



02

LE DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Population _____ 29

Économie – Entreprises – Emplois _____ 32

Marché du travail _____ 41

Formation _____ 44

INTRODUCTION

Les priorités opérationnelles du CPRDFOP s'appuient sur un diagnostic partagé. Les travaux en ont été confiés au C2RP Carif-Oref Hauts-de-France et à son réseau des partenaires de l'OREF (Observatoire Régional Emploi Formation).

Ainsi, les partenaires du réseau OREF directement impliqués dans la démarche de construction du CPRDFOP et du SRFSS « Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales » - à savoir la Direccte, la DRAAF, la DRJSCS, les Rectorats, la Région, les Partenaires Sociaux et Pôle emploi - se sont mobilisés afin de produire ce diagnostic qui s'appuie à la fois sur :

- les données quantitatives des différentes institutions,
- l'expertise croisée et pluridisciplinaire des membres du réseau.

Ce diagnostic explore en particulier les champs de l'emploi, du marché du travail et de la formation (initiale et continue).

Ce document permet ainsi de poser un regard renouvelé sur la région Hauts-de-France afin d'alimenter la rédaction et les propositions d'actions à prioriser dans le cadre du CPRDFOP.

PAYSAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

Formation professionnelle initiale

- Voie scolaire
- Apprentissage
- Enseignement supérieur

Formation continue des demandeurs d'emploi

- Formations financées par le Conseil régional
- Formations financées par Pôle emploi
- Formations financées par d'autres financeurs (Etat, Agefiph, OPCO, Transition Pro)
- Formations financées par le demandeur d'emploi (CPF)

Formation continue des salariés

- Formations financées par les OPCO et Transition Pro
- Formations financées par les entreprises
- Formations financées par le salarié (CPF)

VAE - Validation des Acquis de l'Expérience

La nouvelle nomenclature des diplômes par niveau

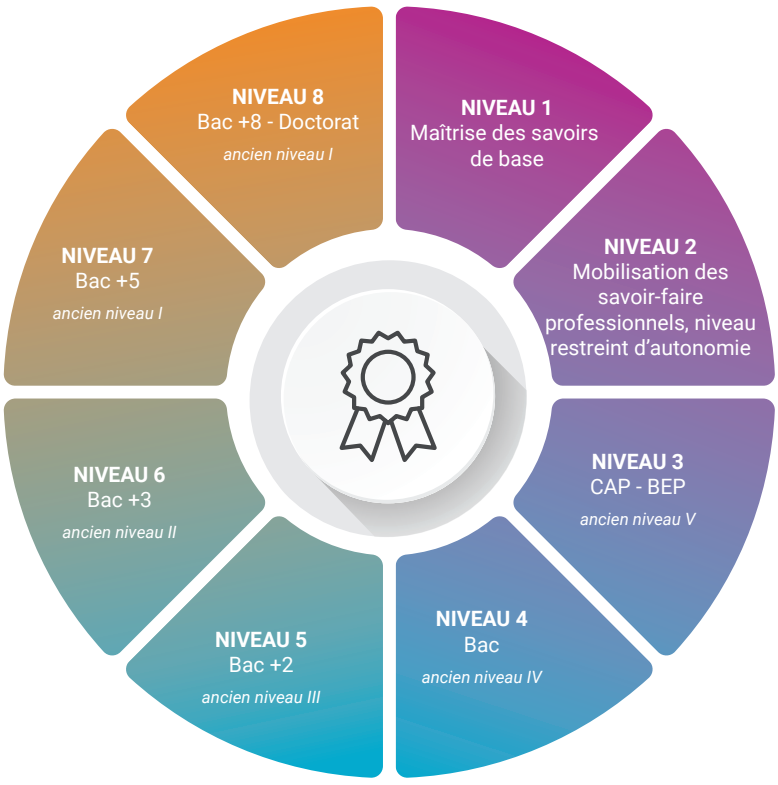
Le décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 fixe un nouveau cadre national des certifications professionnelles. Celui-ci est défini selon les recommandations du Conseil européen concernant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Ainsi, depuis janvier 2019, les niveaux de formation sont classés autrement : **la nomenclature de 1969 (Niveaux V à I) est remplacée par une nomenclature comprenant 8 niveaux (niveau 1 à 8).**

Chacun des 8 niveaux correspond au niveau de qualification associé à chaque certification professionnelle en fonction de critères de gradation des compétences nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Ces critères permettent d'évaluer :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle,
- le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail,
- le niveau de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation de travail.



LES FORMATIONS DU SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

SANITAIRE

PROFESSIONS DE SOIN

DE Aide-soignant	Niveau 4
DE Auxilliaire de puériculture	Niveau 4
DE Infirmier	Niveau 6
DE Infirmier anesthésiste	Niveau 7
DE Infirmier de bloc opératoire	Niveau 6
DE Puériculture	Niveau 6

MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION ET DE LA RÉADAPTATION

DE Audioprothésiste	Niveau 6
DE Ergothérapeute	Niveau 6
DE Masseur-kinésithérapeute	Niveau 7
Certificat de capacité orthophoniste	Niveau 7
Certificat de capacité orthoptiste	Niveau 6
DE Pédicure-podologue	Niveau 6
DE Psychomotricien	Niveau 5

PROFESSIONS MÉDICALES ET PHARMACEUTIQUES

DE Préparateur en pharmacie hospitalière	Niveau 5
DE Sage-femme	Niveau 7

PROFESSIONS TECHNIQUES DE LA SANTÉ

DE Ambulancier	Niveau 3
DE Manipulateur d'électroradiologie médicale	Niveau 6
DE Technicien de laboratoire médical	Niveau 5

MÉTIERS DE L'ENCADREMENT ET DE LA FORMATION

Diplôme de cadre de santé	Niveau 6

SOCIAL

MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

DE Assistant de service social	Niveau 6
DE Assistant familial	Niveau 3
DE Conseiller en économie sociale et familiale	Niveau 6
DE Médiateur familial	Niveau 6

MÉTIERS DE LA FILIÈRE ÉDUCATIVE

DE Accompagnant éducatif et social	Niveau 3
* spécialité accompagnement de la vie en structure collective	
* spécialité accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire	
DE Educateur de jeunes enfants	Niveau 6
DE Educateur spécialisé	Niveau 6
DE Educateur technique spécialisé	Niveau 6
DE Moniteur éducateur	Niveau 4

PROFESSIONS DE L'AIDE À DOMICILE

DE Accompagnant éducatif et social	Niveau 3
* spécialité accompagnement de la vie à domicile	
DE Technicien de l'intervention sociale et familiale	Niveau 4

MÉTIERS DE L'ENCADREMENT ET DE LA FORMATION

Certificat d'aptitudes aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	Niveau 6
Certificat d'aptitudes aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	Niveau 7
DE Ingénierie sociale	Niveau 7

POPULATION

Quel paysage pour le nouveau CPRDFOP ?

Au 1er janvier 2021, la région Hauts-de-France compte 5 975 800 habitants et devient la 5ème région la plus peuplée de France métropolitaine. Avec un solde migratoire négatif et un excédent naturel particulièrement bas au cours de l'année 2020, la population recule dans tous les départements à l'exception de l'Oise.

La région reste la plus jeune de France métropolitaine mais la part des moins de 30 ans diminue. A l'horizon 2050, les séniors (65 ans et plus) représenteront un quart de la population régionale.

Le nombre de personnes diplômées continue d'augmenter : la région rattrape son retard par une diminution de 5 points de la part des non-diplômés mais cette proportion reste supérieure au national. En outre, la part des diplômés de l'enseignement supérieur augmente. Dans la même tendance, le taux de scolarisation des jeunes de 15-24 ans augmente.

En 2021, le nombre d'habitants diminue, la région compte moins de 6 millions d'habitants et devient la 5ème région la plus peuplée de France métropolitaine [1]

- La région compte 5 975 800 habitants, soit 12 000 de moins en un an.
  - Elle occupe désormais le 5ème rang des régions les plus peuplées derrière l'Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie.
  - Les départements du Nord et du Pas-de-Calais concentrent 7 habitants sur 10.
- La région Hauts-de-France reste la plus densément peuplée derrière l'Ile-de-France.
  - 188,8 habitants/km² (119 habitants/km² en France métropolitaine), une densité qui cache des disparités territoriales. La population reste concentrée sur la métropole lilloise, le sud de l'Oise et le littoral.
- La population diminue, à contre-courant de la tendance nationale (- 0,2% par rapport à 2020 contre + 0,2% au national)
  - Tous les départements perdent des habitants, à l'exception de l'Oise où la population reste stable.
  - Le solde des arrivées sur les départs s'établit à - 0,2%, soit le 2ème déficit migratoire le plus élevé derrière l'Ile-de-France au niveau national.
  - En 2020, le solde naturel reste positif (+ 4 000 personnes), mais chute sous l'effet de l'augmentation de 11% des décès liée à la crise sanitaire (soit + 6 000 décès).

La région reste la plus jeune de France métropolitaine pour sa part des moins de 20 ans, la part des moins de 30 ans diminue [2]

- 26% de la population est âgée de moins de 20 ans (25,7% en Ile-de-France et 24% en France métropolitaine).
- La part des moins de 30 ans diminue (- 1,3 pts) et représente, en 2018, 37,8% de la population (35,5% en France métropolitaine).
- En 2050, la région compterait un peu moins de 1,5 million d'habitants de moins de 20 ans, soit près de 120 000 personnes de moins qu'en 2013 dans cette même tranche d'âge.

Un vieillissement progressif de la population. Les séniors représenteront un quart de la population en 2050 [3]

- Les séniors (65 ans et plus) représentent 17,8% de la population (+ 2,3 pts entre 2013 et 2018).
  - Proportion plus faible qu'au niveau national (19,8%)
- La part des séniors va fortement augmenter durant les prochaines années et représentera 25% en 2050.

La région Hauts-de-France demeurerait la 5ème région la plus peuplée en 2050 [4]

- La croissance démographique est plus modérée que dans les autres régions. Selon les projections de l'Insee, à l'horizon 2050, la région resterait la 5ème de France métropolitaine.
  - 5 798 600 de personnes en 2050 (derrière l'Ile-de- France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, l'Occitanie et la Nouvelle Aquitaine)

Le taux de scolarisation des 15-24 ans augmente mais reste en-deçà du taux national [5]

- En 2018, 63,2% des jeunes de 15 à 24 ans en Hauts-de-France sont scolarisés (+ 1,4 pts entre 2013 et 2018) contre 66% en France métropolitaine.

Le niveau de formation dans la région reste inférieur à la moyenne nationale [6]

- En Hauts-de-France, la part de non diplômés diminue fortement entre 2013 et 2018 mais reste supérieure au niveau national.
  - En Hauts-de-France : 28,3% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus ne possède aucun diplôme (ou Brevet des collèges), 24,4% en France métropolitaine.
- A l'inverse, la part des diplômés de l'enseignement supérieur augmente (+ 2,8 pts)
  - Dans la région, 22,3% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 27,4% en France métropolitaine.

En Hauts-de-France, plus d'un jeune de 16 à 25 ans sur cinq est non inséré (ni en emploi, ni en études) [7]

- 170 700 jeunes de 16-25 ans sont non insérés (22,9%), soit le taux le plus élevé de France métropolitaine.
  - 18,0% en France métropolitaine

L'académie d'Amiens : la plus touchée de France métropolitaine par des difficultés en lecture [8]

- En 2020, la part des jeunes en difficulté de lecture s'élève à 12,9% dans l'Aisne, 12,2% dans la Somme et 11,1% dans l'Oise. Cette part est plus faible dans le Nord et le Pas-de-Calais, respectivement 8% et 8,6%.
  - 9,5% en France métropolitaine

ÉTAT DE SANTÉ ET NIVEAU SOCIAL DE LA POPULATION

La région Hauts-de-France a le 2ème taux de natalité le plus fort de France métropolitaine [9]

- En 2020, 11 enfants pour 1 000 habitants en Hauts-de-France (13,7 en Ile-de-France)
- 2ème rang de France métropolitaine pour le nombre de naissances : 751 597 naissances vivantes en 2019
- Plus jeunes mères de France métropolitaine : 29,9 ans en moyenne à la naissance
  - 30,9 ans en France métropolitaine

La région a la plus faible espérance de vie à la naissance de France métropolitaine [10]

- 76,6 ans pour les hommes
  - 79,2 ans en France métropolitaine
- 83,1 ans pour les femmes
  - 85,2 ans en France métropolitaine

Le taux de mortalité prématuré en région est le plus élevé de France métropolitaine [11]

- 2,5 décès pour 1 000 habitants de 0 à 64 ans
- Le taux de mortalité infantile est équivalent à la moyenne nationale.
  - 3,8 décès pour 1 000 enfants nés vivants (3,6 au national)
- Le taux de mortalité des 65 ans ou plus est le plus élevé de France métropolitaine.
  - 45,8 décès pour 1 000 habitants de 65 ans ou plus (39,6 au national)

Les enfants de moins de 3 ans surreprésentés en Hauts-de-France [12]

- 4,7% de la population régionale est âgée de moins de 3 ans, 4,4% en France métropolitaine.
  - Les moins de 3 ans de la région représentent 10% des moins de 3 ans de France métropolitaine.
  - Les moins de 3 ans sont notamment surreprésentés dans les départements du Nord et de l'Oise : 4,9% de la population départementale.

477 275 personnes âgées de 75 ans et plus en région Hauts-de-France, soit 7,9% de la population régionale

- Le Nord est le 2ème département où le nombre de personnes âgées de 75 ans et plus est le plus important de France métropolitaine : 196 228 personnes.

Le 2ème taux de pauvreté le plus élevé de France métropolitaine [13]

- 18,0% de la population vit sous le seuil de pauvreté en 2018 contre 14,8% au national.
- Le revenu médian disponible par unité de consommation est le plus faible de France métropolitaine.
  - 20 110 euros en Hauts-de-France (21 730 au national)

La part de la population bénéficiaire de prestations sociales est plus élevée en Hauts-de-France qu'au niveau national [14]

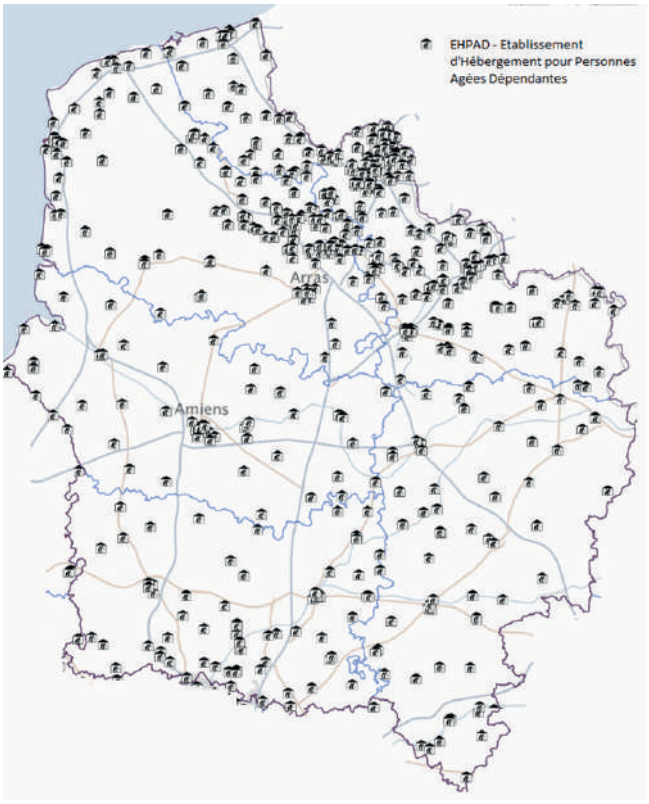
- En 2019, 104 allocataires de minima sociaux (AAH, ASS, RSA socle) pour 1 000 habitants de la région Hauts-de-France
  - 80 pour 1000 habitants en France métropolitaine
- La région Hauts-de-France a la part de la population couverte par le RSA la plus importante.
  - 80 pour 1 000 habitants en région, 53 pour 1000 en France métropolitaine
  - Le Nord est le département ayant le nombre d'allocataires du RSA de 15-69 ans le plus élevé de France métropolitaine : 109 335 bénéficiaires.
- 187 bénéficiaires d'allocations familiales pour 1 000 ménages [15]
  - 166 en France métropolitaine
  - Le Nord est le département ayant le plus de ménages bénéficiant d'allocations familiales de France métropolitaine : 203 493 ménages.
  - L'Oise est le département ayant la plus forte densité d'allocataires dans la région : 200 allocataires pour 1 000 ménages
- 39 bénéficiaires de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) pour 1 000 habitants en région [16]
  - 33 pour 1 000 en France métropolitaine
- La région compte 649 839 bénéficiaires d'une allocation logement, soit -0,9% par rapport à 2018 [17].
  - Le Nord est le département ayant le plus de bénéficiaires d'allocation logement de France métropolitaine : 320 810.
- 112 bénéficiaires de la CMU-C (Couverture Maladie Universelle Complémentaire) [18] pour 1 000 habitants [19]
  - 79 pour 1 000 habitants en France métropolitaine
  - De fortes disparités départementales : 126 pour 1 000 habitants dans le Nord, 80 pour 1 000 habitants dans l'Oise
- 93 bénéficiaires de l'ACS (Aide au paiement d'une Complémentaire Santé) pour 1 000 habitants en région
  - 106 en France métropolitaine
- 84 bénéficiaires de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie pour 1 000 habitants de 60 ans et plus [20], 75 pour 1 000 en France métropolitaine
  - 107 allocataires pour 1 000 habitants de 60 ans et plus dans le Pas-de-Calais
  - 55 allocataires pour 1 000 habitants de 60 ans et plus dans l'Oise

L'offre de services et d'accueil pour les personnes âgées en Hauts-de-France [21]

- La région Hauts-de-France affiche un taux d'équipement un peu plus faible qu'au national.
  - 44 000 lits pour 595 EHPAD*
- La région est mieux dotée pour l'accueil des personnes âgées en résidences autonomie avec plus de 11 500 places.
  - Troisième taux régional pour ce type d'équipement derrière Ile-de-France et Normandie
  - La région est également mieux dotée en USLD* avec plus de 3 000 lits.
  - Deuxième région la mieux dotée en USLD* derrière la Corse.
- De même, avec près de 14 000 places en SSIAD* et SPASAD*, la région est de loin celle qui affiche le taux d'équipement pour ces services le plus élevé.

** EHPAD : établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes*
** USLD : unités de soin de longue durée*
** SSIAD : services de soins infirmiers à domicile*
** SPASAD : services polyvalents d'aide et de soins à domicile*

Implantation des EHPAD en région Hauts-de-France



Source : ARS, Base Finess, Atlasante, – Offre de services sanitaires, médico-social et social

Quel paysage pour le nouveau CPRDFOP ?

Malgré le choc Covid de la mi-mars 2020, la croissance économique se poursuit en Hauts-de-France. La région s'inscrit dans la tendance nationale avec un taux de chômage qui atteint un niveau sensiblement plus bas qu'il y a 5 ans (9,4% contre 12,4% en 2016), tout en restant le plus élevé de France métropolitaine.

La région Hauts-de-France compte plus de 2 millions d'emplois salariés au 1er trimestre 2021 (+ 69 820 emplois salariés entre le 1er trimestre 2016 et le 1er trimestre 2021).

Alors que des hausses significatives sont observées dans les secteurs de la construction et des services marchands, le nombre d'emplois dans le secteur de l'industrie ne cesse au contraire de diminuer. Quant au secteur tertiaire non marchand, il profite du rebond post-crise sanitaire pour entamer une hausse de ses effectifs, mais perd néanmoins 3 600 emplois entre le 1er trimestre 2016 et le 1er trimestre 2021.

Les créations d'entreprises sont l'objet d'une hausse record en 2020, sous l'impulsion des créations de micro-entreprises, principalement dans le secteur « Commerce, transport et hébergement-restauration ». Cette hausse, plus rapide qu'au niveau national, est néanmoins en partie explicable par le report de dossiers de créations d'entreprises pendant la crise sanitaire. Elle est aussi essentiellement concentrée dans des activités de services liés aux difficultés de mobilités engendrées par le confinement.

5ème PIB régional de France métropolitaine, concentrant 7,2% de la richesse nationale [22]

- Le PIB régional s'élève à 167 milliards d'euros en 2018.
- Après la Corse, le PIB/habitant est le deuxième plus faible de France métropolitaine : 27 823 €/habitant en région (35 763 € en France métropolitaine).
- Le PIB/emploi est légèrement supérieur à la moyenne hors Ile-de-France : 74 969€ contre 74 843 €.

ÉTABLISSEMENTS ET CRÉATIONS D'ENTREPRISES [23] : une dynamique de créations/défaillances d'entreprises dans la moyenne nationale

Une hausse importante des créations d'entreprises portée par les micro-entrepreneurs

- Près de 51 500 entreprises ont été créées en 2020, soit + 59,8% en cinq ans.
- Cette hausse est à nuancer au regard du report des dossiers de créations d'entreprises à la suite de la période de confinement, ainsi que de la nature des créations d'entreprises, concentrée principalement dans le secteur « Commerce, transport et hébergement-restauration ».
- Dans ce cadre, la hausse s'explique principalement par le développement des activités de livraison à domicile et de vente à distance.

Les défaillances d'entreprises sont au plus bas en région

- Près de 2 400 défaillances ont été comptées en 2020, soit - 54,5 % en cinq ans.
- Sur un an, le secteur de l'hébergement-restauration enregistre la plus forte baisse, mais c'est aussi le secteur le plus bénéficiaire du fonds de solidarité.
- Le recours à la procédure de sauvegarde, et la fermeture temporaire des tribunaux ont sans doute participé à cette baisse.

Une plus forte présence d'établissements employeurs de 50 salariés ou plus qu'en moyenne nationale

- 149 810 établissements actifs employeurs en Hauts-de-France en 2018, soit 7% du parc national
- Une part plus importante d'établissements de 50 salariés et plus : 4,6% contre 3,7% en France métropolitaine

A travers 8 pôles de compétitivité, 12 parcs d'innovation et 32 clusters*, la région Hauts-de-France conforte sa place sur l'économie innovante et intensifie la Recherche et le Développement sur plusieurs secteurs

** Liste des clusters en Hauts-de-France disponible en annexe*

Plus de 2,1 millions d'emplois (salariés et non-salariés) en Hauts-de-France

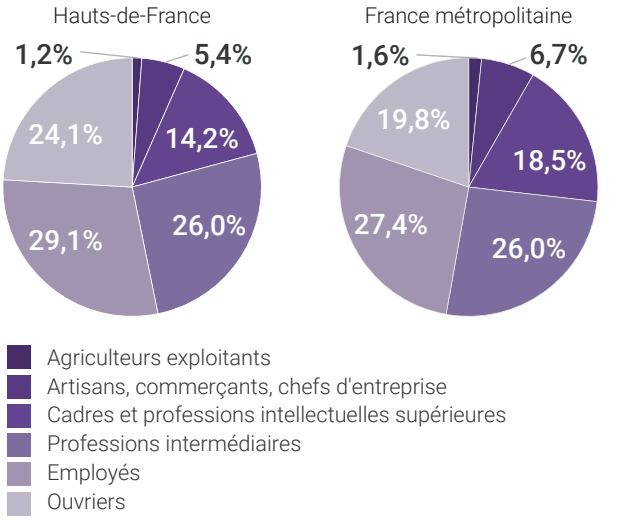
- Soit 8,1% des emplois de France métropolitaine
- 5ème région de France en nombre d'emplois
- En 5 ans, le nombre d'emplois est très légèrement en hausse de 1,3%.

+ 28 350 emplois salariés et non-salariés (entre 2013 et 2018)

La région poursuit sa dynamique de rapprochement de la structure nationale des emplois mais la sous-représentation d'emplois cadres reste marquée en région [25]

- Une proportion d'ouvriers et d'employés plus importante qu'en France, au détriment des cadres et professions intellectuelles supérieures
- 24,1% d'ouvriers et 29,1% d'employés (19,8% et 27,4% en France métropolitaine)
- 14,2 % de cadres et professions intellectuelles supérieures (18,5 % au national)

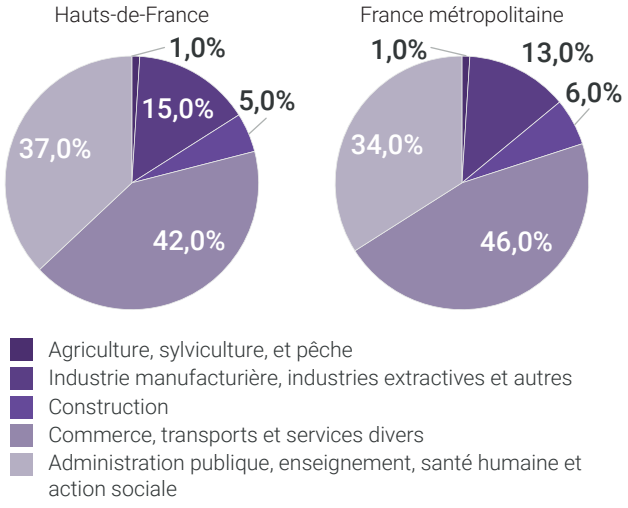
Répartition des catégories socio-professionnelles des emplois (salariés et non-salariés) en 2018



La région Hauts-de-France se caractérise par une proportion d'emplois dans les secteurs industriel et tertiaire non marchand (emplois salariés et non-salariés) plus importante qu'au national [26]

- La région se caractérise par une surreprésentation du tertiaire non-marchand et de l'industrie.
- Mais une sous-représentation du tertiaire marchand, parmi lesquels principalement l'hébergement-restauration et plus globalement les secteurs liés au tourisme.
- Concentrant 9,1% des emplois industriels de France métropolitaine, la région reste l'une des 4 régions industrielles les plus importantes de France métropolitaine.

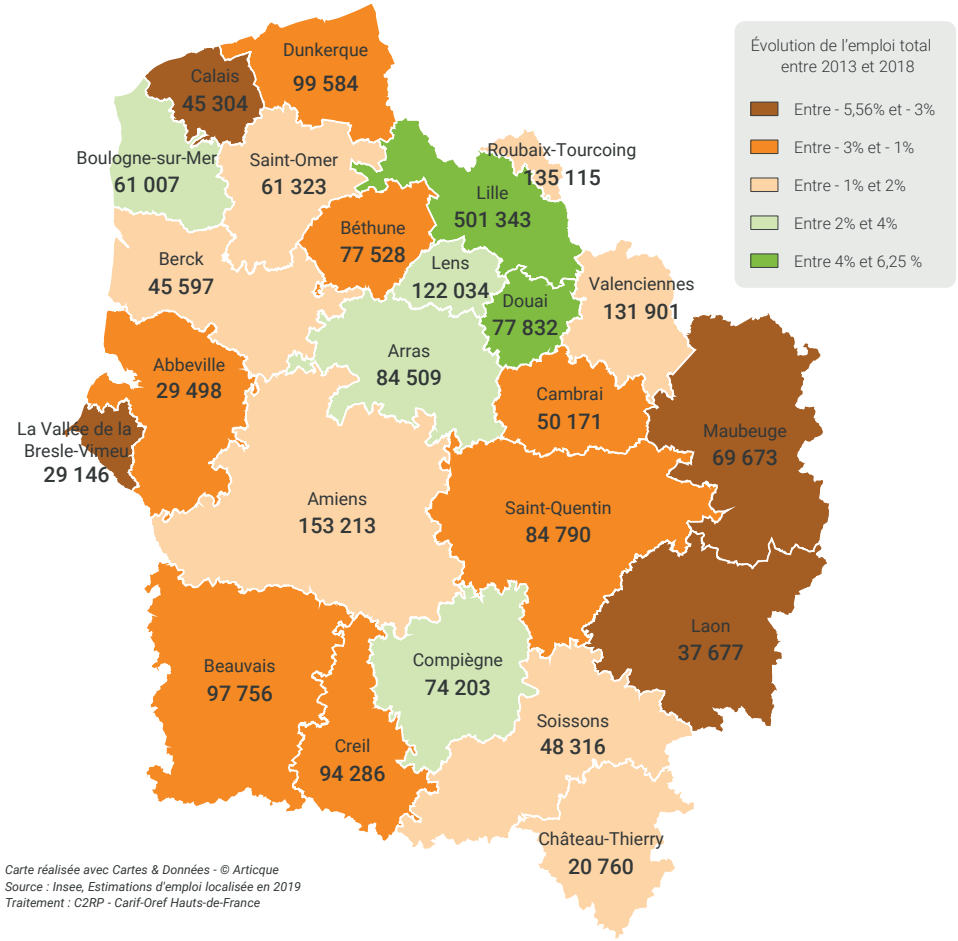
Répartition du nombre d'emplois (salariés et non-salariés) par secteur d'activité en 2018



Une dynamique d'emploi portée par la métropole lilloise [27]

- En cinq ans, l'évolution de l'emploi total est :
  - **Très positive** sur les zones d'emploi de Lille et Douai
  - **Relativement stable** dans les zones d'emploi de Valenciennes, Amiens, Berck, Saint-Omer et Roubaix-Tourcoing
  - **En diminution importante** dans les zones d'emploi de Calais, Maubeuge, Laon et la Vallée de Bresle-Vimeu

Nombre d'emplois sur la zone d'emploi et évolution entre 2013 et 2018



Carte réalisée avec Cartes & Données - © Articque
Source : Insee, Estimations d'emploi localisée en 2019
Traitement : C2RP - Carif-Oref Hauts-de-France

La région Hauts-de-France compte plus de 2 millions d'emplois salariés au 1er trimestre 2021

- En 5 ans, l'emploi salarié total augmente dans les Hauts de France.

> + 69 800 emplois salariés (entre le 1er trimestre 2016 et le 1er trimestre 2021)

- Après une chute temporaire du nombre d'emplois engendrée par le confinement des deux premiers trimestres 2020, le nombre total d'emploi salariés rattrape sa dynamique d'avant-crise.
- Néanmoins, la tendance est toujours en deçà de la dynamique nationale.

Évolution du nombre total d'emploi salariés

Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee

45 % des emplois salariés sont concentrés sur le secteur « Commerce, transport, hébergement-restauration et services divers »

- Au 1er trimestre 2021, le secteur tertiaire marchand compte 906 700 emplois salariés.
- En 5 ans, l'emploi salarié augmente dans le secteur.

> + 46 300 emplois salariés sur le tertiaire marchand depuis le 1er trimestre 2016

- Les mesures de confinement durant la crise sanitaire ont fortement impacté ce secteur de services, en particulier l'emploi intérimaire.
- Un an après le début de la crise Covid, le secteur n'a pas retrouvé son niveau de fin 2019.

Évolution du nombre d'emploi salariés dans le tertiaire marchand (dont intérim)

Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee

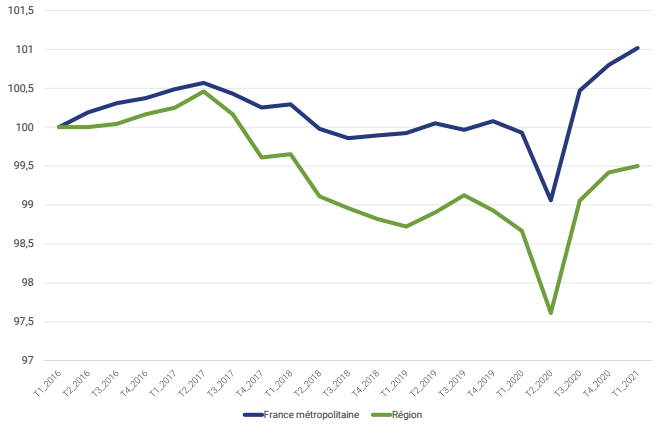
La dynamique d'emploi s'inverse récemment dans le secteur « Administration publique, enseignement, santé et action sociale » qui concentre 37 % des salariés

- Au 1er trimestre 2021, le secteur tertiaire non marchand représente 717 200 emplois salariés en région.
- Depuis 2017, l'emploi salarié a tendance à diminuer sur le secteur tertiaire non marchand, au total :

> - 3 600 emplois salariés sur le tertiaire non marchand depuis le 1er trimestre 2016

- Après une baisse de 1 point sur le 2ème trimestre 2020, le nombre d'emplois augmente mais le secteur peine à rattraper son retard sur la tendance nationale.

Évolution du nombre d'emploi salariés dans le tertiaire non marchand



Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee

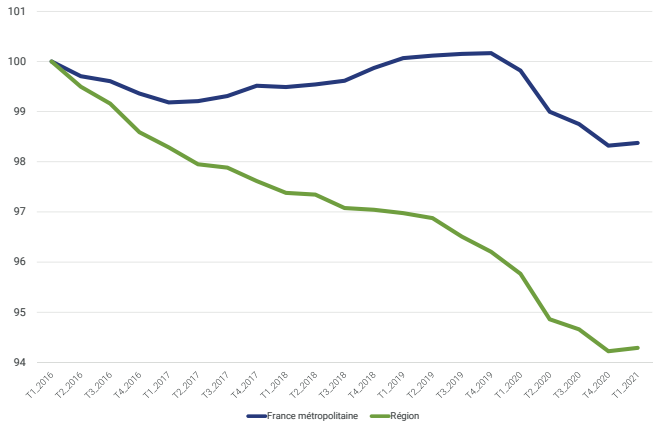
Le secteur de l'industrie pèse encore 15 % des emplois régionaux, il innove constamment pour se renouveler mais l'emploi diminue sur ce secteur

- Au 1er trimestre 2021, le secteur de l'industrie représente 280 700 emplois salariés en région.
- En 5 ans, le secteur industriel a perdu des emplois salariés.

- 17 000 emplois salariés sur le secteur industriel depuis le 1er trimestre 2016

- L'industrie reste très présente en région avec 9,1% des effectifs salariés de France métropolitaine.
- Contrairement à une tendance nationale plutôt stable, le secteur industriel en Hauts-de-France continue de perdre des emplois salariés.
- Ce secteur reste innovant grâce aux pôles de compétitivité et parcs d'innovation (cf. carte page 10).

Évolution du nombre d'emploi salariés dans l'industrie



Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee

Une dynamique positive confirmée dans le secteur de la construction, qui représente 5 % des emplois régionaux

- Au 1er trimestre 2021, le secteur de la construction compte 112 100 emplois salariés en région.
- En 5 ans, le secteur progresse en emplois salariés.

+ 6 800 emplois salariés dans la construction depuis le 1er trimestre 2016

- Avec des conséquences de la crise-Covid quasi-nulles, la reprise de l'emploi salarié dans le secteur est nette depuis 2017, encore que moins prononcée qu'au national.

Évolution du nombre d'emploi salariés dans la construction

Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee

Légère décrue dans l'agriculture, représentant 1% des emplois, dans une région qui demeure un espace agricole majeur

- Le secteur de l'agriculture en Hauts-de-France compte 20 700 emplois salariés au 1er trimestre 2021.
- En 5 ans, le secteur a perdu en emplois salariés.

- 800 emplois salariés dans le secteur agricole depuis le 1er trimestre 2016

- La région reste la 1ère région productrice de chicorée à café (95% de la production nationale), d'endives (93%), de petits pois (68%), de pommes de terre (64%), de betteraves industrielles (49%), d'haricots verts (35%) et de blé tendre (20%).
- Alors qu'en 2016, plus de 25 000 exploitations agricoles avaient leur siège dans la région, la région Hauts-de-France demeure la première région de France entière en termes de surface agricole : 69% du territoire (52% au national).

Évolution du nombre d'emploi salariés dans l'agriculture

Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee

Une disparité de métiers en tension dans la région qui font l'objet d'une offre de formation renforcée via la formation professionnelle continue [30]

- Depuis 2020, la Dares et Pôle emploi calculent et fournissent deux types d'indicateurs du niveau de tension des métiers :
  - Un indicateur de **tension globale**, permettant de classer les métiers en fonction de l'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi, le taux de sortie des listes des demandeurs d'emplois, et les projets de recrutement anticipé comme difficiles par les employeurs.
  - Des indicateurs de **tensions complémentaires**, qui ne sont pour certains pas directement liés au calcul de la tension principale, mais qui permettent tout de même d'éclairer sur les facteurs à l'origine de cette tension principale.
- Les métiers avec les plus fortes tensions globales se caractérisent par **une dominance de métiers de l'industrie manufacturière, du génie civil et des travaux de construction spécialisés, et de l'informatique**.
  Dans le détail, le top 10 des métiers avec les plus fortes tensions principales en région, rassemble les métiers de :

1. **Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)**

Tension très élevée en matière d'intensité, et élevée en matière de lien emploi-formation et de manque de main-d'œuvre disponible

2. **Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques**

Tension très élevée en matière de manque de main-d'œuvre disponible, d'intensité d'embauche et de lien emploi-formation

3. **Techniciens des assurances**

Tension très élevée en matière de manque de main-d'œuvre disponible, et élevée en matière de lien emploi-formation et d'inadéquation géographique

4. **Techniciens en mécanique et travail des métaux**

Tension très élevée en matière de manque de main-d'œuvre disponible et d'inadéquation géographique, et élevée en matière de lien emploi-formation

5. **Représentants auprès des particuliers**

Tension très élevée en matière d'intensité d'embauche, et élevée en matière d'inadéquation géographique

6. **Techniciens experts**

Tension très élevée en matière de manque de main-d'œuvre disponible, et élevée en matière d'inadéquation géographique

7. **Techniciens en électricité et en électronique**

Tension très élevée en matière de manque de main-d'œuvre disponible, de lien emploi-formation, et élevée en matière d'inadéquation géographique

8. **Ingénieurs et cadres technico-commerciaux**

Tension élevée en matière d'intensité d'embauche et de manque de main d'œuvre disponible

9. **Ingénieurs des méthodes de production, et de la qualité**

Tension très élevée en matière d'intensité d'embauche, et de manque de main d'œuvre disponible

10. **Cadres de la banque**

Tension très élevée en matière de manque de main-d'œuvre disponible, et d'inadéquation géographique, et élevée en matière de lien emploi-formation

Avec des niveaux de tensions faibles à très faibles, la contrainte des conditions de travail ainsi que la durabilité de l'emploi ne sont en revanche que peu en cause dans l'importance des niveaux de tension de ce top.

TOP 10 des métiers avec les plus fortes tensions globales en région

	Tension globale	Tensions complémentaires					
		Intensité des embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
Ingénieurs du BTP, chefs de chantier, etc.	Très élevée	Très élevée	Élevée	Élevée	Faible	Faible	Moyenne
Ingénieurs et cadres d'étude, R&D, etc.	Très élevée	Très élevée	Très élevée	Très élevée	Faible	Faible	Très faible
Techniciens des assurances	Très élevée	Faible	Élevée	Très élevée	Très faible	Faible	Élevée
Techniciens en mécanique et travail des métaux	Très élevée	Faible	Élevée	Très élevée	Très faible	Très faible	Très élevée
Représentants auprès des particuliers	Très élevée	Très élevée	Moyenne	Très faible	Faible	Très faible	Élevée
Techniciens experts	Très élevée	Faible	Faible	Très élevée	Faible	Très faible	Élevée
Techniciens en électricité et en électronique	Très élevée	Faible	Très élevée	Très élevée	Faible	Très faible	Élevée
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	Très élevée	Élevée	Faible	Élevée	Faible	Faible	Faible
Ingénieurs des méthodes de production, etc.	Très élevée	Très élevée	Faible	Élevée	Faible	Faible	Faible
Cadres de la banque	Très élevée	Faible	Élevée	Très élevée	Faible	Faible	Très élevée

Top 10 établi selon les données Pôle emploi/Dares sur l'année 2019
Le seuil minimum de représentativité des métiers a été fixé à 5 224 emplois en région (médiane tous métiers confondus).

Lecture des niveaux de tension

Très élevée | Élevée | Moyenne | Faible | Très faible

EMPLOIS SANITAIRES

162 700 personnes occupent un emploi concerné par les formations paramédicales et de sage-femmes en Hauts-de-France

- Près de la moitié ces personnes occupent un emploi d'infirmier en soins généraux ou un emploi d'aide-soignant en Hauts-de-France.

En Hauts-de-France, une surreprésentation de jeunes parmi les professions sanitaires

- 20,7% de ces personnes en emploi ont moins de 30 ans (19,5% pour l'ensemble des personnes en emploi en région).
- La part de moins de 30 ans est plus importante qu'en moyenne régionale sur les emplois paramédicaux de :
  - Opticiens lunetiers / audioprothésistes : 35%
  - Préparateurs en pharmacie : 28%
  - Infirmiers en soins généraux, salariés : 28%
  - Masseurs-kinésithérapeutes : 28%
  - Techniciens médicaux : 24%
  - Auxiliaires de puériculture : 24%
  - Sages-femmes (libérales ou salariées) : 23%
  - Masseurs-kinésithérapeutes libéraux : 23%
  - Aides-soignants : 21%
  - Puéricultrices : 20%

Une part des plus de 60 ans moins importante qu'en moyenne régionale

- 3,44% de ces personnes en emploi ont 60 ans ou plus (4,49% en moyenne régionale).
- La part de 60 ans ou plus est plus importante qu'en moyenne régionale sur les emplois paramédicaux de :
  - Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés : 12%
  - Masseurs-kinésithérapeutes, salariés : 10%
  - Masseurs-kinésithérapeutes, libéraux : 9%
  - Infirmiers libéraux : 6%
  - Cadres infirmiers et assimilés : 6%

EMPLOIS SOCIAUX

118 700 personnes occupent un emploi concerné par les formations sociales en Hauts-de-France

- Près des trois quarts de ces personnes occupent un emploi d'aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux et assistantes maternelles en Hauts-de-France.

En Hauts-de-France, une moindre proportion de jeunes occupe ces professions sociales

- 13,3% de ces personnes en emploi ont moins de 30 ans (19,5% en moyenne régionale).
- La part de moins de 30 ans est plus importante qu'en moyenne régionale seulement sur les emplois d'éducateurs de jeunes enfants (24,8%) et les moniteurs de jeunes enfants (20,7%).

A l'inverse, les 60 ans et plus sont surreprésentés parmi ces personnes en emploi

- 7,6 % de ces personnes en emploi ont 60 ans ou plus (4,49% en moyenne régionale).
- La part de 60 ans ou plus est plus importante qu'en moyenne régionale sur les emplois d'éducateurs techniques spécialisés (6,6%), et d'aides à domicile/ aides ménagères et travailleuses familiales (8,3%) et les assistantes maternelles (9,8%).

ENTREPRISES OÙ S'INSÈRENT LES EMPLOIS CONCERNÉS PAR LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

- 80% des emplois concernés par les formations du schéma régional des formations sanitaires et sociales sont occupés dans des entreprises de deux secteurs d'activité :
  - Activités pour la santé humaine
  - Hébergement médico-social et action sociale sans hébergement

Quel paysage pour le nouveau CPRDFOP ?

En Hauts-de-France, entre le 1er trimestre 2016 et le 1er trimestre 2021, le taux de chômage a nettement diminué pour atteindre l'un de ses taux les plus bas depuis 2008 (9,4%). Sur cette période, le taux de chômage diminue plus rapidement en Hauts-de-France qu'en France métropolitaine (- 3 pts contre - 2,1 pts).

En région comme en France, le nombre de demandeurs d'emploi (A, B, C) augmente jusque début 2018. La tendance s'est inversée depuis et s'oriente à la baisse – exception faite de la période de crise Covid. La région s'inscrit dans une dynamique plus favorable qu'au niveau national avec un effectif de demandeurs d'emploi quasiment revenu à son niveau d'il y a cinq ans malgré les conséquences de la crise liée à la Covid-19.

Globalement sur les cinq dernières années, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans diminue tandis que celui de 50 ans ou plus augmente (comme les tendances démographiques de la population active). Le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée connait quant à lui une hausse particulièrement vive.

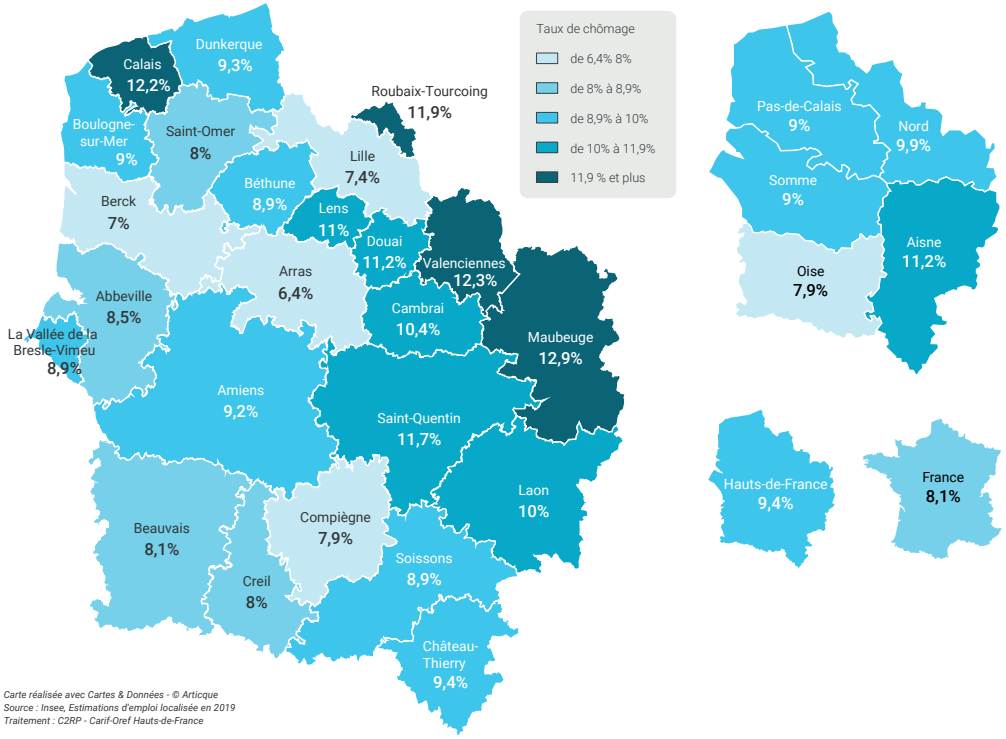
Un recul du taux de chômage plus rapide en région qu'en France métropolitaine [32]

- Au 1er trimestre 2021, le taux de chômage atteint 9,4% de la population active en Hauts-de-France, soit l'un de ses taux les plus bas depuis l'année 2008. Il s'agit néanmoins du taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine (7,8% en France métropolitaine), exæquo avec l'Occitanie.
- Toutefois, le taux de chômage régional diminue plus rapidement qu'au niveau national sur les cinq dernières années (- 3 points versus - 2,1 points en France métropolitaine).

Dans les 5 départements régionaux, le taux de chômage diminue mais reste supérieur à la moyenne nationale

- Le taux de chômage le plus élevé en région est celui de l'Aisne (11,2%). Le taux de chômage du Nord est de 9,9%. Les autres départements ont un taux de chômage inférieur à la moyenne régionale : 9% pour les départements du Pas-de-Calais et de la Somme, et 7,9% pour l'Oise.
- Les zones d'emploi de Maubeuge (12,9%), Roubaix-Tourcoing et Valenciennes (12,0%) figurent parmi les plus touchées de France métropolitaine.
- En cinq ans, le taux de chômage a diminué dans l'ensemble des zones d'emploi. En particulier dans les zones d'emploi de Boulogne-sur-Mer (- 4,8 points), de Calais et de Lens (- 4,4 points).

Taux de chômage localisés au 1er trimestre 2021 en Hauts-de-France

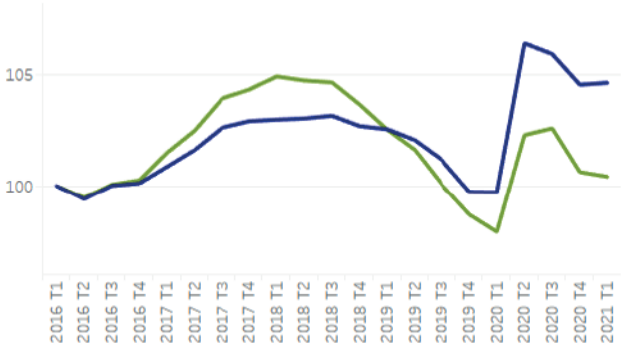


Carte réalisée avec Cartes & Données - © Articque
Source : Insee, Estimations d'emploi localisée en 2019
Traitement : C2RP - Carif-Oref Hauts-de-France

576 500 demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) au 1er trimestre 2021 [33]

- Soit 10,1% des demandeurs d'emploi cat. ABC de France métropolitaine
- 49,8% d'hommes et 50,2% de femmes.
  - Respectivement 48,6% et 51,4% en France métropolitaine

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois cat. ABC



Source : Pôle emploi - Dares, STMT, données CVS-CJO

- En cinq ans, le nombre de demandeurs d'emplois ABC a peu augmenté en région (+ 0,4%). L'accroissement est nettement plus prononcé au national (+ 4,6%).
  - Le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté jusque début 2018 puis la tendance s'est inversée. Ces évolutions (à la hausse, comme à la baisse) sont plus prononcées dans la région qu'au niveau national.
  - De plus, elles ne se font pas sur les mêmes temporalités : la baisse du nombre de demandeurs d'emploi a démarré plus tôt dans la région (au 1er trimestre 2018) qu'en France métropolitaine (au 3ème trimestre 2018).
  - Dans la région comme en France, la crise Covid a eu pour effet de gonfler les effectifs de demandeurs d'emploi pendant 2 trimestres. La tendance repart néanmoins à la baisse depuis fin 2020, pour atteindre des niveaux d'avant-crise.

La demande d'emploi jeune affiche une baisse prononcée, tout en restant surreprésentée en région

- En lien avec la jeunesse de la région, 89 500 demandeurs d'emplois ont moins de 25 ans au 1er trimestre 2021.
  - Soit 15,5 % des demandeurs d'emploi en région (contre 13,1% en France Métropolitaine)
  - Il s'agit du taux le plus élevé de France métropolitaine, avec la Normandie.
- La demande d'emploi jeune, en diminution progressive depuis plusieurs années, diminue de 10,4% en cinq ans. Une baisse plus favorable qu'au national (-4,2%).

Une hausse importante des demandeurs d'emploi séniors, lié au vieillissement de la population

- 138 320 demandeurs d'emplois ont 50 ans ou plus au 1er trimestre 2021.
  - Soit 23,8 % des demandeurs d'emploi dans la région (contre 26,2% en France Métropolitaine)
- Sur cinq ans, la demande d'emploi des séniors s'affiche en hausse, mais plus contenue (+ 12,5%) qu'en France métropolitaine (+ 17,0%).
  - L'accroissement liée à la période de crise Covid n'échappe pas à ce constat.

Un glissement vers le chômage de longue durée

- 305 330 demandeurs d'emplois de longue durée (inscrits depuis un an ou plus) au 1er trimestre 2021
  - Soit 53,0% des demandeurs d'emploi dans la région (contre 50,5% en France métropolitaine)
  - Sur cinq ans, la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée augmente de 28,9% (contre 23,6% en France métropolitaine).
- 180 810 demandeurs d'emploi de très longue durée (inscrits depuis plus de deux ans) au 1er trimestre 2021
  - Soit 31,1% des demandeurs d'emploi dans la région (contre 28,2% en France métropolitaine)
  - Sur cinq ans, la demande d'emploi des demandeurs d'emploi de très longue durée augmente de 8,4% (contre 19,3% en France métropolitaine).

478 300 offres d'emploi diffusées, sur un an glissant, au 1er trimestre 2021 [34]

- Plus de 6 offres d'emploi diffusées par Pôle emploi sur 10 sont des contrats durables (plus de 6 mois).
  - 59% des offres sont en CDI et 6% en CDD de plus de 6 mois.
  - 13% sont en CDD de 1 à 6 mois, 1,5% sont en CDD de moins d'un mois et 21% sont sous contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier).
- 3 domaines d'emploi concentrent 38% des offres diffusées :
  - Commerce, vente et mercatique (14%)
  - Services administratifs, comptables et ressources humaines (13%)
  - Travail des métaux-mécanique-maintenance (11%)
- Les offres d'emploi diffusées se concentrent sur 6 principaux métiers :
  - Comptabilité
  - Magasinage et préparation de commandes
  - Assistanat commercial
  - Assistance auprès d'adultes
  - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
  - Assistance auprès d'enfants

Un établissement sur 5 prévoyait de réaliser au moins un recrutement en 2021 [35]

- 203 220 projets de recrutement dont 39,7% étaient anticipés comme difficiles (27,7% en 2016).
- 140 860 projets de recrutement non saisonniers
- 2/3 des projets de recrutement dans le secteur des services :
  - Santé humaine et action sociale
  - Services scientifiques, techniques, administratif & soutien
  - Construction
  - Commerce de détail
  - Administration publique, enseignement
  - Autres activités de services

MARCHÉ DU TRAVAIL SANITAIRE ET SOCIAL

45 700 demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) au 1er trimestre 2021

- 90% de femmes, 10% d'hommes
- Surreprésentation des demandeurs de moins de 25 ans par rapport à la moyenne (13,2% contre 10,1%)
- Plus de la moitié des demandeurs sont inscrits depuis un an ou plus (52,3%)

36 040 demandeurs d'emploi dans le secteur social et 9 660 dans le secteur sanitaire

41 040 offres d'emploi diffusées au 1er trimestre 2021, sur un an glissant, pour les métiers sanitaires et sociaux (22 000 offres d'emploi diffusées dans le social et 19 040 offres d'emploi diffusées dans le secteur sanitaire)

- 58,1% sont des offres d'emploi en CDI et 5,4% sont des CDD de plus de 6 mois

Les 5 premiers métiers recherchés concentrent 70% des offres d'emploi diffusées

- 22,1% - Assistance auprès d'adultes (ex : accompagnant éducatif et social, auxiliaire de vie…)
- 15,0% - Soins infirmiers généralistes (ex : infirmiers…)
- 14,7% - Services domestiques (ex : aide à domicile, aide ménager, employé de ménage, employé de maison…)
- 12,9% - Soins d'hygiène, de confort du patient (ex : aide-soignant…)
- 5,0% - Intervention socioéducative (ex : éducateur spécialisé…)

Des projets de recrutement en augmentation depuis 2016

- Plus de 29 750 projets de recrutement déclarés en 2021 par les établissements du secteur « Santé humaine et action sociale », soit 12 850 projets de recrutement supplémentaires comparé à 2016. Ce qui représente une hausse de 76% des projets de recrutement en région sur cinq ans (contre + 68% en France métropolitaine).
- Ce secteur pèse 14,6% des projets de recrutement régionaux.
- 52,6% des projets de recrutement sur ce secteur sont jugés difficiles (39,7% pour l'ensemble des secteurs en région). Ils le sont un peu moins qu'en moyenne régionale.
- Ainsi les établissements de ce secteur prévoient notamment de recruter :
  - 5 870 aides-soignants : dont 60% sont jugés difficiles (contre 69,6% en France métropolitaine)
  - 5 390 aides à domicile et aides ménagères : dont 77,9% sont jugés difficiles (contre 79,2% en France métropolitaine)
  - 3 040 infirmiers : dont 63,5% sont jugés difficiles (contre 71,1% en France métropolitaine)
  - 2 520 professionnels de l'animation socioculturelle : dont 29,4% sont jugés difficiles (contre 69,6% en France métropolitaine)
  - 1 970 éducateurs spécialisés : dont 46,2% sont jugés difficiles (contre 46,7% en France métropolitaine)
  - 1 480 agents de service hospitaliers : dont 27% sont jugés difficiles (contre 50,2% en France métropolitaine)

FORMATION EN VOIE SCOLAIRE ET EN APPRENTISSAGE

Quel paysage pour le nouveau CPRDFOP ?

Sous les effets d'une dynamique positive de l'apprentissage et des poursuites d'études, on compte plus de 258 000 lycéens, 48 800 apprentis et 237 850 étudiants en région en 2020.

Historiquement grande région industrielle, l'offre de formation professionnelle est plus développée en région qu'en France. L'écart entre le taux national et le taux régional reste stable. En Hauts-de-France, sous l'effet de la réforme du lycée professionnel visant à revaloriser la voie professionnelle, le taux de passage des 3èmes vers la seconde GT a connu une légère inflexion dès 2018 puis remonte en 2020 (+ 1,3 pt) sous l'effet d'une orientation jugée plus rassurante vers la voie Générale et technologique du fait de la crise sanitaire. A l'inverse, la poursuite d'études vers la voie professionnelle a diminué à la rentrée 2020 (- 1 pt).

Depuis 2016, le taux de réussite au baccalauréat est conforté en région, l'écart avec le national continue de se réduire.

La proportion de bacheliers poursuivant des études dans l'enseignement supérieur est en progression régulière, tout en étant légèrement plus élevé en région qu'en France métropolitaine. La poursuite d'études des bacheliers professionnels en BTS reste plus importante en région qu'au national et continue d'augmenter tandis que le taux de poursuite d'études des bacheliers technologiques en IUT suit cette même tendance pour se rapprocher du taux national.

Le taux d'emploi 6 mois après la sortie de formation reste globalement inférieur à la moyenne nationale et varie selon les niveaux de formation.

Voie scolaire filières générale et technologiques et professionnelle	**Apprentissage**	**Enseignement supérieur** STS, CPGE, Universités et grandes écoles - hors apprentissage
222 699 lycéens (1)	**48 800 apprentis** (2)	**237 849 étudiants** (3)

Sources :

(1) BCP - inscrits dans un établissement des ministère de l'EN, Agriculture et pêche, année scolaire 2020-2021

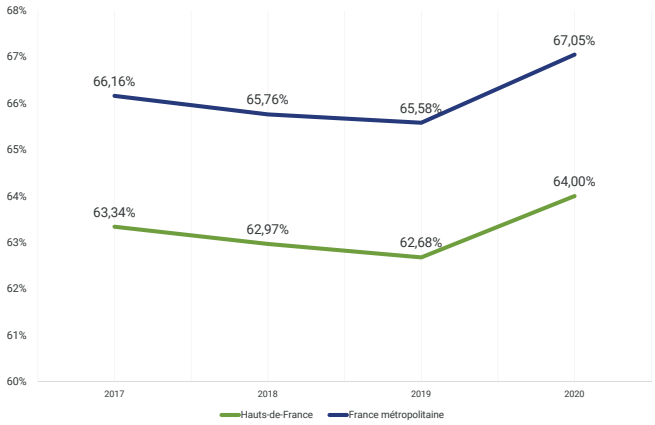
(2) MENJS-MESRI-DEPP, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année 2020

(3) SRESRI - Rectorat - RERS 2021, année scolaire 2020-2021

Une orientation post 3ème majoritairement vers la 2nde générale et technologique [36]

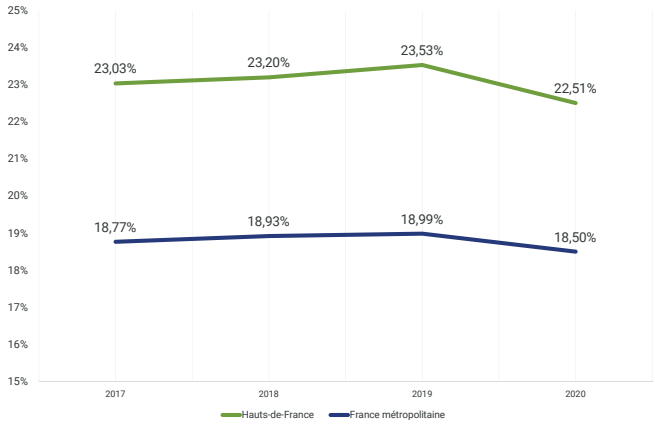
- 64,0% des élèves de 3ème de la région poursuivent vers une 2nde GT (67,1% en France).

Taux de passage post-3ème vers la 2nd GT



Source : MENJS-MESRI, Système d'information scolarité, Sifa, Safran (Extraction APAE)

Taux de passage post-3ème vers la 2nd Pro



Source : MENJS-MESRI, Système d'information scolarité, Sifa, Safran (Extraction APAE)

La poursuite d'études vers la voie professionnelle reste marquée dans la région même si elle a connu une inflexion liée à la crise sanitaire

- En 2020, 22,5% des élèves de 3ème de la région poursuivent vers une 2nde professionnelle (18,5% en France)
  - vers des familles de métiers particulièrement attractives :
    - Métiers de la beauté et du bien-être (taux de pression de 2,5)
    - Métiers de l'alimentation (2,2)
    - Métiers de la maintenance des matériels et des véhicules (1,3)
  - et des familles moins attractives malgré de bonnes perspectives d'insertion ou de poursuite d'études :
    - Métiers de la gestion administrative du transport et de la logistique (taux de pression de 0,7)
    - Métiers de la réalisation d'ensembles mécaniques et industriels (0,6)
    - Métiers du pilotage et de la maintenance d'installations automatisées (0,5)
- Historiquement grande région industrielle, l'offre de formation professionnelle est plus développée dans la région qu'en France. L'écart entre le taux national et le taux régional reste stable.

La poursuite d'études vers le CAP reste stable et plus marquée qu'en France métropolitaine

- 4,4% versus 3,1% en 2020

Persévérance scolaire : une mobilisation continue pour lutter contre le décrochage scolaire et qui a permis de limiter les effets de la crise sanitaire

- 12 300 décrocheurs recensés en octobre 2020
- Depuis octobre 2020, le retour à l'école privilégié pour les jeunes de 16 à 18 ans concernés par l'obligation de formation

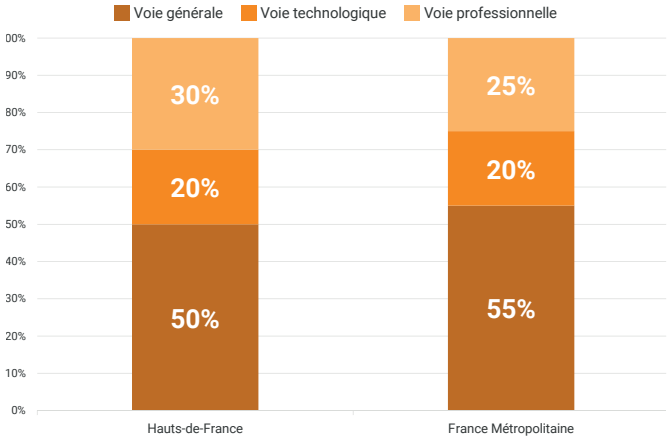
STRUCTURE DES BACHELIERS ET TAUX DE RÉUSSITE

Plus de 222 700 lycéens inscrits en voie scolaire en région Hauts-de-France [37]

A la rentrée 2020, en Hauts-de-France, 130 666 élèves de 1ère et de Tale préparent un baccalauréat, soit près de 1 900 élèves de moins qu'à la rentrée 2016.

La proportion d'élèves préparant un baccalauréat général évolue de + 1,7 point au détriment de la voie technologique (- 0,7 pt) et de la voie professionnelle (- 1pt).

Répartition des élèves de 1ère et de Terminale selon le bac préparé



Source : Rectorat de région Académique

Depuis 2016, la répartition régionale des élèves selon le type de bac préparé tend à se rapprocher de la répartition nationale

- 50% des élèves préparent un bac général (55% en France métropolitaine).
  - L'écart avec le national se réduit (- 6 pts à la rentrée 2016, - 5 pts à la rentrée 2020)
- 30% des élèves préparent un bac professionnel (25% au national)
  - L'écart avec le national se réduit (+ 6 pts à la rentrée 2016, + 5 pts à la rentrée 2020)
- 20% des élèves préparent un bac technologique (proportion stable et identique au national)

Les taux régionaux de réussite au baccalauréat tendent à se rapprocher des taux nationaux :

- - 1,7 pts en 2016
- - 1,5 pts en 2019
- - 0,8 pts en 2020 (spécifique en raison de l'aménagement des conditions d'examen - contrôle continu)

POURSUITE D'ÉTUDES DES BACHELIERS

Un taux de poursuite d'études des bacheliers en progression régulière dans la région comme en France métropolitaine [38]

- En 2020, 75,8% des bacheliers poursuivent des études dans l'enseignement supérieur (74,9% en France métropolitaine), soit une progression d'environ 0,7 pts par an depuis 2016.
- Un taux légèrement plus élevé dans la région (77,5% versus 77,1% en 2020)

Un taux de poursuite d'études des bacheliers technologiques vers l'IUT : un rattrapage vers le national

- L'écart de - 1,9 pts en 2016 et passé à + 0,1 pt en 2020.

Une forte hausse du taux de poursuite d'études des bacheliers issus de la voie professionnelle

- + 7,9 pts depuis 2016
- A relier avec une politique favorisant l'accès en Section de Technicien Supérieur (STS) pour ces bacheliers
- Pour répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises

Un taux de poursuite d'études des bacheliers professionnels vers le BTS plus important qu'au national

- 37,4% versus 34,7% en France métropolitaine en 2020

ZOOM SUR L'APPRENTISSAGE

+ 15 170 apprentis entre 2016 et 2020 [39]

Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 [40]

- En 2020, on dénombre 48 800 apprentis en région Hauts-de-France
  - Soit 8% des apprentis de France métropolitaine.
  - + 35,5% d'entrées en apprentissage entre 2019 et 2020, soit près de 10 000 apprentis supplémentaires en un an. La région suit la dynamique nationale d'augmentation du nombre d'apprentis.
  - 4,6% des 16-29 ans de la région suivent une formation en apprentissage.

L'apprentissage concerne de plus en plus la préparation de diplômes du supérieur [41]

- En 2020, le niveau de diplôme préparé par les apprentis augmente dans la région, comme en France.
  - 47% des 48 800 apprentis de la région préparent un diplôme de l'enseignement supérieur (51% au national).
  - Cette proportion a augmenté comparée à 2016 (les apprentis de niveau supérieur au bac représentaient 37% des apprentis en Hauts-de-France, part identique au national).

La poursuite d'études vers l'apprentissage reste moins développée qu'en France métropolitaine mais l'écart tend à se réduire [42]

- A la rentrée 2020, 3,2% des élèves de 3ème poursuivent vers une formation en apprentissage (versus 4,1% en France métropolitaine)
  - Augmentation constante entre 2016 et 2019 : + 2 pts en région et + 2,1 pts en France.
  - L'écart entre le taux régional et national tend à se réduire.
  - Rappelons que cette poursuite est conditionnée à la signature d'un contrat d'apprentissage et que la structure des entreprises en Hauts-de-France est moins favorable que la structure nationale : moindre proportion de TPE-PME et artisanat moins développé.

En 2020, 237 849 étudiants en région Hauts-de-France [43]

- Les Hauts-de-France sont la 4ème région française en termes d'effectifs étudiants, soit 9% des effectifs nationaux.
  - Plus de la moitié des effectifs à l'université. Une plus forte représentation des inscrits en Licence (64,0%) qu'au niveau national (60,2%) parmi les effectifs universitaires
  - Des étudiants proportionnellement plus nombreux en BTS et en école d'ingénieur
  - Une forte progression de l'apprentissage dans le supérieur (+ 42,7% sur 2 ans) mais légèrement moindre qu'au niveau national (+ 58,6%)

Une offre de formation supérieure investie par les jeunes des Hauts-de-France [44]

- Les jeunes des Hauts-de-France sortent moins de la région pour poursuivre leurs études.
  - 65,3% des étudiants en formation supérieure en 2019-2020 en Hauts-de-France ont obtenu leur bac dans la région, versus 59,6% pour l'ensemble des autres régions.
  - 22,6% des étudiants ayant obtenu leur bac en Hauts-de-France suivent leurs études supérieures en dehors de la région en 2019-2020 contre 28% pour l'ensemble des autres régions.
- Une offre de formation répartie sur le territoire mais une concentration des effectifs dans les plus grandes zones urbaines : plus d'un étudiant sur deux en région suit ses études dans l'unité urbaine de Lille.

INSERTION PROFESSIONNELLE SUITE À UNE FORMATION EN VOIE SCOLAIRE OU EN APPRENTISSAGE

Globalement, un niveau de diplôme de l'enseignement professionnel élevé favorise l'insertion dans l'emploi à 6 mois.

- Le taux d'emploi des apprentis est plus élevé (61,1%) que celui des sortants de lycées professionnels (36,6%).

Les taux d'emploi régionaux restent inférieurs à la moyenne nationale, excepté pour les niveaux 5 (BTS) en apprentissage où le taux d'emploi régional est légèrement supérieur au taux national

En 2018-2019, 37% des lycéens professionnels sont en emploi six mois après leur sortie de formation

- 21% des formés de niveau CAP sont en emploi six mois après leur sortie de formation (28% au national)
- 32% des formés de niveau BAC sont en emploi six mois après leur sortie de formation (39% au national)
- 51% des formés de niveau BTS sont en emploi six mois après leur sortie de formation (56% au national)

En 2018-2019, 61% des apprentis sont en emploi six mois après leur sortie de formation

- 51% des formés de niveau CAP sont en emploi six mois après leur sortie de formation (55% au national)
- 66% des formés de niveau BAC sont en emploi six mois après leur sortie de formation (69% au national)
- 71% des formés de niveau BTS sont en emploi six mois après leur sortie de formation (70% au national)

FORMATION CONTINUE

Quel paysage pour le nouveau CPRDFOP ?

Les partenariats régionaux ont été renforcés pour développer l'effort de formation des demandeurs d'emploi pour atteindre plus de 106 000 demandeurs d'emploi formés en Hauts-de-France en 2020.

En 2019, l'Etat et la Région ont signé le Pacte régional d'investissement dans les compétences. L'ambition de ce pacte se traduit par deux défis majeurs en accélérant la transformation du système de formation professionnelle :

- Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
- Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

Les résultats de l'enquête conduite par Pôle emploi et le Conseil régional montrent que plus de 50% des stagiaires accèdent à un emploi six mois après la fin de leur formation, les deux tiers d'entre eux sont en emploi durable.

Nombre de personnes formées selon le financement

106 777 demandeurs d'emplois				Salariés	
Conseil régional PRF	Pôle emploi	Autres financeurs (ARS, Agefiph...)	Compte personnel de formation (CPF)	Transition professionnelle	OPCO
60 000 (1)	25 000 (2)	277 (3)	21 500	1 180 (4)	Non disponible à ce jour

Sources :
(1) Région, données 2020 y. c. formations sanitaires et sociales
(2) Pôle emploi, Fichier des entrées en formation, données brutes 2020
(3) Observatoire régional de la réadaptation professionnelle, données 2020
(4) Transition Pro, données 2020

FORMATION CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Un effort de formation inégalé avec une attention particulière vis-à-vis des publics les plus fragilisés

- Un contexte de formation rénové (Pactes régionaux d'investissement dans les compétences, Compte Professionnel de Formation, Transition Pro, création des opérateurs de compétences…)
- Une priorité pour les publics les moins qualifiés de niveau infra Bac et les demandeurs d'emploi de longue durée
- Une action renforcée sur les moins de 26 ans, les bénéficiaires du RSA et les personnes en situation de handicap

En 2020, plus de 106 000 demandeurs d'emploi formés tous financements confondus

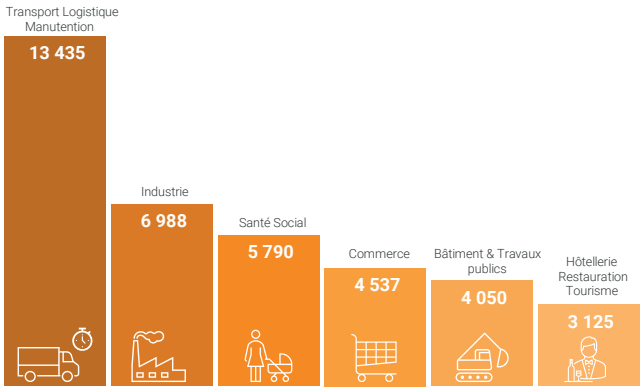
- 60 000 entrées en formation via le Programme Régional de Formation du Conseil régional, soit 10 000 de plus en 4 ans [45]
  - 48% des formés sont des femmes
  - Plus d'un 1/3 ont moins de 26 ans
  - 10 % ont 50 ans ou plus
  - 54% ont un niveau infra-Bac
  - 35% sont demandeurs d'emploi de longue durée
  - 1 sur 4 ont un droit ouvert au RSA
  - 10% sont des personnes en situation de handicap
- Près de 21 000 entrées en formation financées par Pôle emploi
  - 41% des formés sont des femmes
  - 31% ont moins de 26 ans
  - 10 % ont 50 ans ou plus
  - 40% ont un niveau infra-Bac
  - 16% sont demandeurs d'emploi de longue durée
  - 21% ont un droit ouvert au RSA
  - 10% sont des personnes en situation de handicap

Une offre de formation régionale complémentaire entre la Région et Pôle emploi [46]

- Une offre de formation financée par la Région majoritairement axée sur la certification
  - 44% des stagiaires visent l'acquisition de compétences professionnelles via la validation d'une certification.
  - Plus d'un tiers des bénéficiaires sont accompagnés et/ou formés pour acquérir des compétences de base.
  - Enfin, 21% des stagiaires suivent une formation pour se professionnaliser ou se spécialiser.
- Une offre de formation financée par Pôle emploi davantage axée :
  - sur l'adaptation au poste de travail : 34% de Préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) et d'Action de formation préalable au recrutement (AFPR)
  - sur la réponse personnalisée aux besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et non proposée par les autres financeurs : 33% d'Aide individuelle à la formation (AIF)

Une offre de formation en réponse aux besoins des entreprises et des tensions conjoncturelles du marché du travail

- L'offre de formation tient compte de l'expression des besoins des branches professionnelles et des entreprises.
- Plus des trois quarts des entrées se concentrent dans 10 domaines emploi formation (hors formations générales liées aux compétences clés). Principalement dans :



51% des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation (tous financeurs confondus) accèdent à un emploi dans les 6 mois après la fin de formation [47]

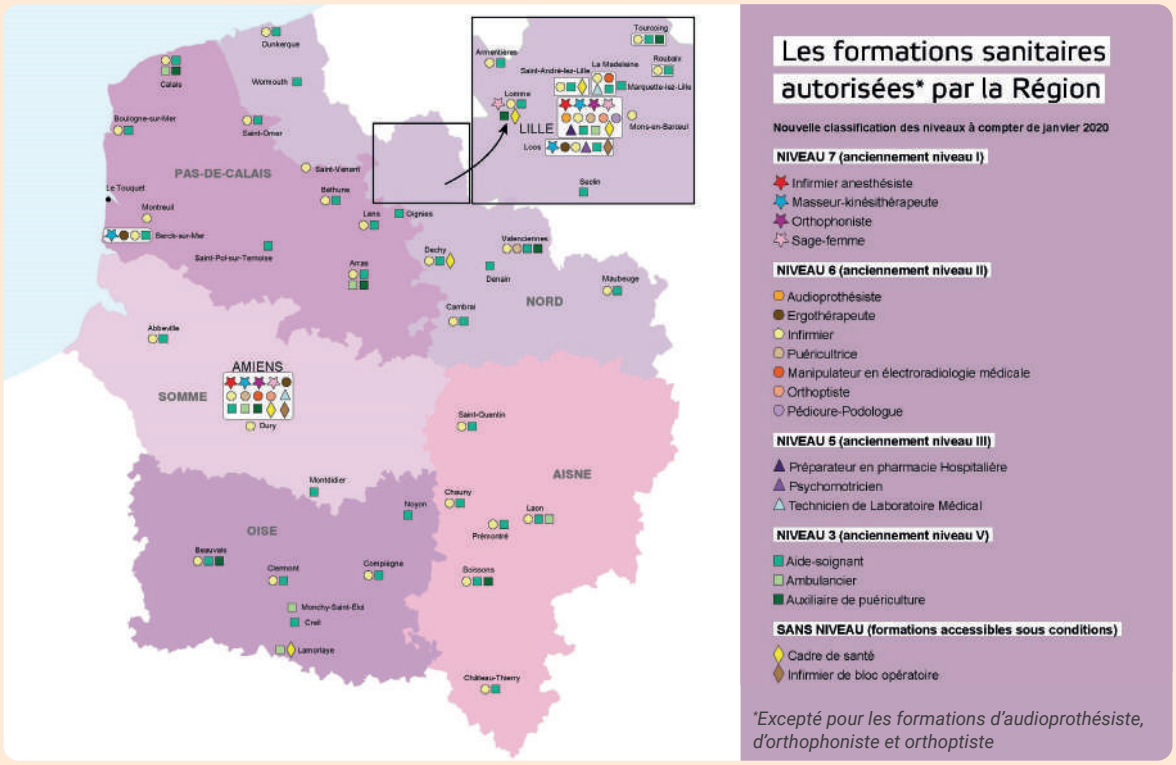
- Cet accès à l'emploi varie selon :
  - L'âge : 53% des demandeurs d'emploi formés de moins de 25 ans sont à l'emploi dans les 6 mois contre 41% des 50 ans et plus.
  - Le niveau de diplôme : 46% des demandeurs d'emploi formés de niveau infra-Bac sont à l'emploi dans les 6 mois.
  - Certaines caractéristiques des individus : 37% des demandeurs d'emploi formés bénéficiaires du RSA sont à l'emploi dans les 6 mois ; 36% pour les demandeurs d'emploi formés et en situation de handicap.

Les trois quarts des stagiaires bénéficiaires du Programme Régional de Formation (PRF) du Conseil régional connaissent une sortie positive (en emploi ou en formation) dans les 6 mois qui suivent la fin de formation [48]

- Près de 6 stagiaires sur 10 sont en emploi durable (CDI, contrat de plus de 6 mois ou création d'entreprise). 91% des emplois occupés par les stagiaires sont localisés dans la région.
- Les demandeurs d'emploi de longue durée s'insèrent plus difficilement : seulement 45% d'entre eux sont en emploi dans les 6 mois après la formation.
- Un retour à l'emploi durable plus favorable pour les niveaux de diplômes les plus élevés : 77% pour les stagiaires de niveau licence et plus, contre seulement 48% pour ceux de niveau infra-Bac.
- Pour 72% des stagiaires en emploi, l'emploi occupé est en lien avec la formation suivie et pour 2/3 d'entre eux, celle-ci est déterminante dans l'obtention de leur emploi.

119 formations paramédicales et de sage-femme autorisées en région Hauts-de-France

L'intégralité des 13 formations paramédicales et sage-femme nationales est disponible en Hauts-de-France.



Source : Plaquette offre de formation sanitaire en Hauts-de-France - Région Hauts-de-France

16 600 inscrits en formation paramédicale et de sage-femme

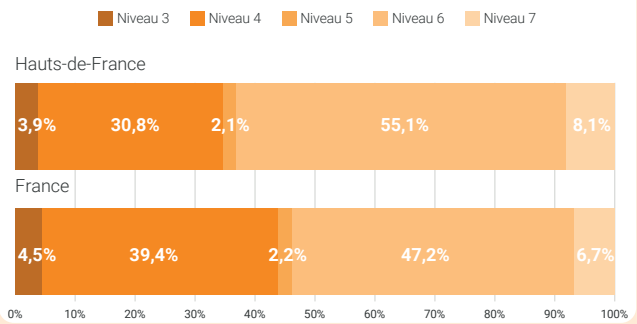
- 10,3% des inscrits de France métropolitaine
  - derrière Ile-de-France (31 929 inscrits totaux)
  - et Auvergne-Rhône-Alpes (19 475 inscrits totaux)

Un taux d'abandon faible : 6,3% en 2020

En 2020, 5 600 personnes sont diplômées d'une formation sanitaire

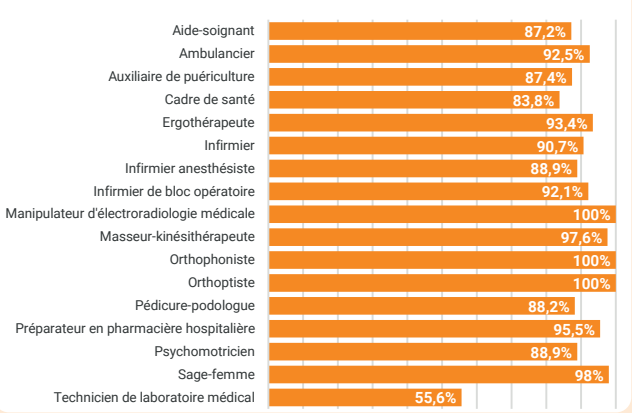
- soit un taux de réussite au diplôme de 91,4%

Répartition des diplômés du sanitaire par niveau de diplôme



Source : Drees, enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions de la santé, 2020.

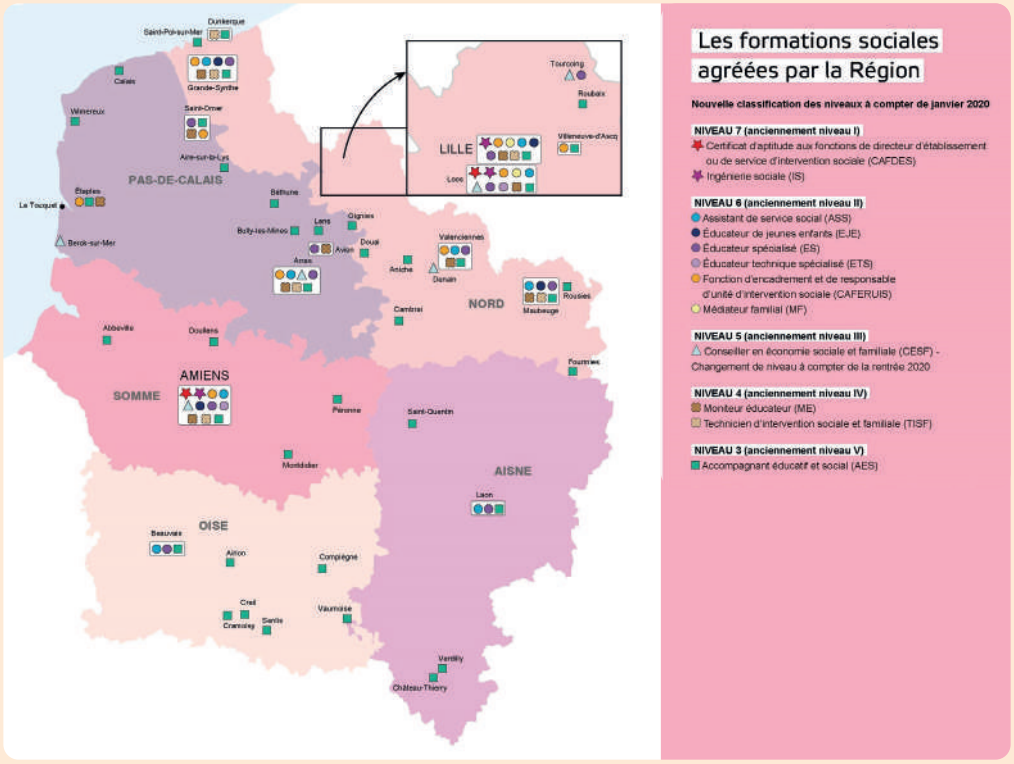
Part des sortants d'une formation sanitaire de 2019 en emploi un an après leur formation



Source : Formations sanitaires et sociales 2019 - Enquête d'insertion à un an réalisée par la Région en 2020. Les diplômes pour lesquels le nombre de répondants étant insuffisants ne sont pas représentés ici.

83 formations sociales agréées en région Hauts-de-France

L'intégralité des 13 formations sociales nationales est disponible en Hauts-de-France.



Source : Plaquette offre de formation sociale en Hauts-de-France - Région Hauts-de-France

4 900 inscrits en formation sociale

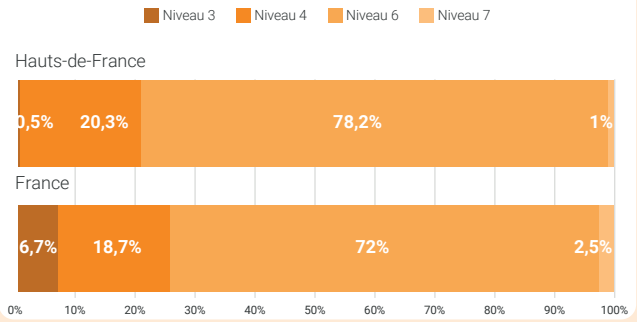
- 10,6% des inscrits de France métropolitaine
  - derrière Ile-de-France (12 022 inscrits totaux)
  - et Auvergne-Rhône-Alpes (7 631 inscrits totaux)

Un taux d'abandon faible : 4,2% en 2020

En 2020, 2 000 personnes sont diplômées d'une formation sociale

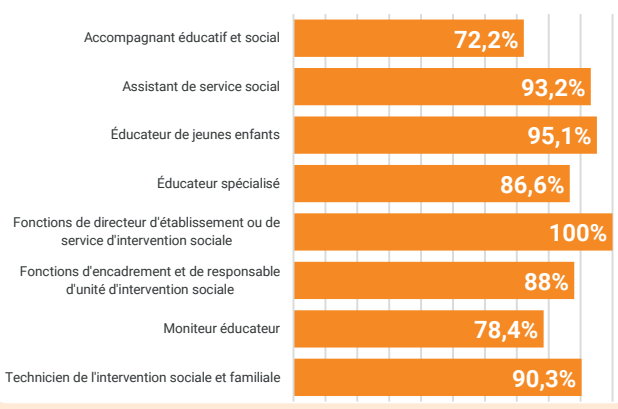
- soit un taux de réussite au diplôme de 94,4%

Répartition des diplômés du social par niveau de diplôme



Source : Drees, enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions du social, 2020.

Part des sortants d'une formation sociale de 2019 en emploi un an après leur formation



Source : Formations sanitaires et sociales 2019 - Enquête d'insertion à un an réalisée par la Région en 2020. Les diplômes pour lesquels le nombre de répondants étant insuffisants ne sont pas représentés ici.

Sources

1] « Les Hauts-de-France : un repli démographique amplifié par la covid-19 », Insee Analyse Hauts-de-France n°126, juillet 2021. IGN ; Insee, estimations de population, code officiel géographique.

2] Insee, RP 2008, RP 2013 et RP 2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

3] « Les Hauts-de-France : un repli démographique amplifié par la covid-19 », Insee Analyse Hauts-de-France n°126, juillet 2021.

4] « 205 500 habitants en moins d'ici 2050 dans les Hauts-de-France », Insee Analyse Hauts-de-France n°125, juillet 2021.

5] Insee, RP 2008, RP 2013 et RP 2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

6] Ibid.

7] Ibid.

8] MENJ-DEPP, ministère des armées – DSNJ, « Journée défense et citoyenneté 2020 : près d'un jeune Français sur dix en difficulté de lecture », Note d'information, n°21.27 6 – Juin 2021.

9] Insee, État civil, Estimations de population (données provisoires 2020 pour le taux de natalité et l'âge moyen de la mère, données définitives pour le nombre de naissances en 2019).

10] Insee, État civil, Estimations de population en 2020 (données provisoires).

11] Insee, État civil, Estimations de population (données provisoires 2020 pour les taux de mortalité, données définitives 2019 pour le nombre de décès).

12] Insee, RP 2008, RP 2013 et RP 2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

13] ARS et OR2S, Diagnostic territorialisé des Hauts-de-France, 28 février 2019.

14] Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (Filosofi), 2018.

15] CNAF, MSA, Pôle Emploi ; fichier national des assedic ; FSV (Fonds solidarité Vieillesse) et enquête DREES auprès de la CNAV, du RSI, de la MSA, de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), de l'établissement national des invalides de la marine (ENIM), de la SNCF, de la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC) pour la France métropolitaine ; Insee, estimations de population au 01/01/20 (résultats provisoires arrêtés fin 2020)

16] Caf, fichiers ALLSTAT.

17] DREES, enquête aide sociale, ISD ; Cnaf ; MSA ; Insee, estimations provisoires de population au 01/01/2019 ; Cnav pour les Dom ; DGCS.

18] Cnaf, fichiers BENTRIM & FILEAS, ALLSTAT (à partir de 2018) et BASE COMMUNALE ALLOCATAIRES (BCA), 2016-2019.

19] Les effectifs pour 2019 sont calculés sur la base d'une moyenne des effectifs de janvier à octobre 2019, sur 10 mois. À compter du 1er novembre 2019, la CMU-C ainsi que l'ACS sont remplacés par la CSS (sans participation). La prestation ne change pas sur le fond, mais les remontées des données en provenance des régimes ne permettent pas, à ce jour, d'apparier les données CMU-C/ACS/CSS au niveau départemental.

20] CNAF, MSA, Pôle Emploi ; fichier national des assedic ; FSV (Fonds solidarité Vieillesse) et enquête DREES auprès de la CNAV, du RSI, de la MSA, de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), de l'établissement national des invalides de la marine (ENIM), de la SNCF, de la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC) pour la France métropolitaine ; Insee, estimations de population au 01/01/20 (résultats provisoires arrêtés fin 2020).

21] DREES, enquête aide sociale, ISD ; Cnaf ; MSA ; Insee, estimations provisoires de population au 01/01/2019, au 01/01/2020 ; Cnav pour les Dom ; DGCS.

22] Insee, L'essentiel sur… les Hauts-de-France, janvier 2018 ;

23] Insee, Bilan Economique 2020, Hauts de France ;

24] Insee, RP 2018, exploitation principale ; Insee, RP 2018, exploitation complémentaire. Champ : Population active au lieu de travail

25] Insee, Dossier Complet, 2020, Hauts-de-France ;

26] Op.cit. Insee, Dossier Complet, 2020, Hauts-de-France ;

27] Insee, Estimations d'emploi localisées 2019

28] Insee Estimations trimestrielles d'emploi salarié au 1er trimestre 2021 et évolutions par grand secteur d'activité ; Agreste Agriculture, Data.gouv.fr, 2021.

29] Pour en savoir plus, notamment sur la méthodologie de calcul des différents indicateurs, consulter : Pôle emploi – Dares, « Note méthodologique sur les indicateurs de tension », « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », 2020

30] Pôle emploi – Dares, données intégrales : Les tensions sur le marché du travail, données 2019, méthodologie 2020/2021.

31] Insee, RP 2018, sur la base des métiers du secteur social et sanitaire (=/= Domaine-Emploi-Formation. La nomenclature des emplois a évolué depuis le dernier diagnostic du CPRDFOP.)

32] Insee - Taux de chômage localisés au 1er trimestre 2021

33] Pôle emploi-Dares, STMT, chômage et demandeurs d'emploi - données CVS-CJO

34] Pôle emploi, Fichier des offres d'emploi, Données brutes : offres d'emploi diffusées en région Hauts-de-France

35] Pôle emploi – Crédoc, enquête BMO « Besoin en Maind'Oeuvre » 2021

36] MENJS-MESRI, Système d'information scolarité, Sifa, Safran (Extraction APAE).

37] DEPP- MENJS, Systèmes d'information scolarité.

38] MENJS-MESRI, système d'information Cyclades, Sise, Scolarité, Sifa.

39] MENJS-MESRI, Rectorats des académies d'Amiens et Lille, Extraction BCP.

40] DEPP-MENJS-MESRI / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire.

41] DEPP-MENJS-MESRI / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire.

42] MENJS-MESRI, Système d'information scolarité, Sifa, Safran (Extraction APAE).

43] Diagnostic du SRESRI, données RERS 2017 à 2021, MESRI (base SIFA), SISE Inscription Université (Calculs SRAES Hauts-de-France).

44] Diagnostic du SRESRI, données base SYNTHESE –SIES – Calculs SRAES Hauts-de-France.

45] Conseil régional – stagiaires formés au cours de l'année civile 2020

46] Pôle emploi, demandeurs d'emploi formés en 2020 (hors formations financées par le Conseil régional)

47] Pôle emploi

48] Enquête d'insertion à 6 mois du Conseil régional réalisée sur l'ensemble des stagiaires sortis de formation en 2020 et ayant bénéficié d'une formation financée par la Région

Liste des clusters Hauts-de-France

Cluster	Secteur	Ville
Agroé	Pôle d'excellence agroalimentaire	CAMBRAI
Agro-Sphères	Agro-alimentaire	AMIENS
AIF	Réseau des compétences ferroviaires	FAMARS
Altytud	Cluster aéronautique	ALBERT
Amiens Cluster	E-santé, Numérique et Energie	AMIENS
ARIA	Filière Industrielle Automobile	FAMARS
CD2E	Eco-transition	LOOS-EN-GOHELLE
CITC - EuraRFID	Technologies émergentes	LILLE
Club Heliom	Expertise et développement réseau	MARCQ-EN-BAROEUL
Clubtex	Textiles - Matériaux	TOURCOING
Cluster SENIOR	Services adaptés aux seniors et savoir-faire innovants	HENIN-BEAUMONT
Euralogistic	Pôle d'excellence logistique & supply chain	HENIN-BEAUMONT
Eurasanté	Nutrition-santé	LOOS
Euratechnologies	Innovation numérique	LILLE
FIBOIS	Filière Forêt - bois	AMIENS
Game Industry North	Filière du jeu vidéo	TOURCOING
Glass Vallée	Pôle Mondial du Flaconnage de luxe	EU
Lille Design	Plateforme de développement économique par le design	TOURCOING
Lille Place Tertiaire	Activités d'expertise/conseil	LILLE
Louvre Lens Vallée	Pôle Numérique Culturel	LENS
Maisons de Mode	Création mode	LILLE
Mécanov'	Pôle d'excellence mécanique	MAUBEUGE
MEDEE	Génie électrique et de l'énergie	MARCQ-EN-BAROEUL
NordCréa	Mode et textile	ROUBAIX
Pictanovo	Industries créatives	TOURCOING
Plaine Images	Industries créatives	TOURCOING
Plastium	Pôle d'Excellence Plasturgie et Composites	RUITZ
Pôlénergie	Transition Energétique	DUNKERQUE
Promotex	Textiles - Matériaux	TOURCOING
Transalley	Transports et mobilité	FAMARS
UIMM-Udimétal	Industries et Métiers de la Métallurgie	HENIN-BEAUMONT
URIC	Industrie de Confection	TOURCOING

Source : Hauts-de-France Innovation Développement

03

LE CPRDFOP EN ACTIONS

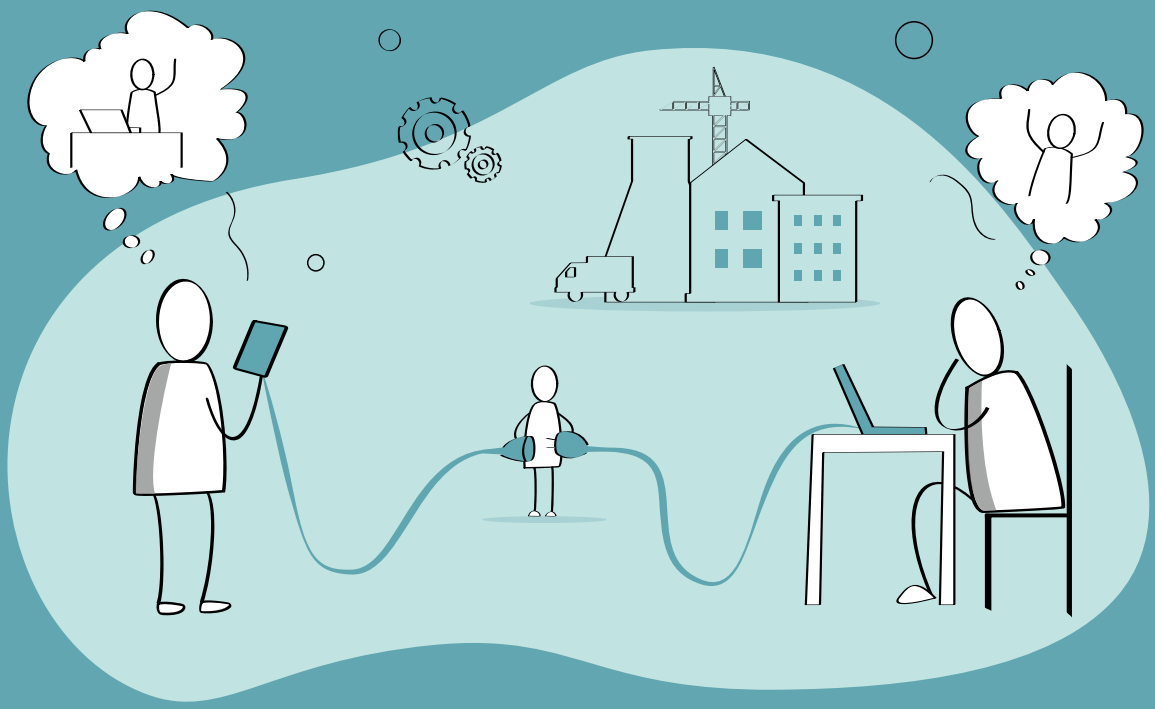
Ambition stratégique n° 1 ____ 56

Ambition stratégique n° 2 ____ 92

Ambition stratégique n° 3 ____ 122

Ambition stratégique n° 4 ____ 162

Principe n° 1 ____ 192



AMBITION STRATÉGIQUE N° 1

Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales

LES ENGAGEMENTS

1.1 Organiser l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins d'emplois et de compétences, en croisant les dimensions territoriale et sectorielle

1.2 Accompagner l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie

LES PRIORITÉS SECTORIELLES

1.1 Mieux connaître et développer l'offre de formation dans le secteur de la fabrication additive en Hauts-de-France

1.2 Accompagner les dirigeants de TPE PME sur les enjeux RH

1.3 Mobiliser des diagnostics/études de la construction

1.4 Faciliter le recrutement par la création d'une marque employeur

1.5 Développer la marque employeur pour les entreprises de la filière textile-habillement

1.6 Développer des processus pédagogiques innovants pour les métiers relevant de la relation client

1.7 Construire une offre de formation adaptée aux grands chantiers du nucléaire dans la région

1.8 Répondre aux enjeux des grands chantiers (CSNE, ERBM, Giga Factory...)

1.9 Expérimenter le Bac Pro maintenance en apprentissage dans la filière textile

1.10 Sensibiliser et former aux enjeux de la stratégie bas carbone 2050

LES PROPOSITIONS INSPIRANTES

CONTEXTE ET CONSTAT

Le marché de l'emploi est actuellement très dynamique mais il reste disparate selon les territoires. Les besoins en compétences changent rapidement. De fortes tensions de recrutement, accentuées par la crise sanitaire, s'expriment dans de nombreux secteurs (notamment ceux du BTP, du transport et de la logistique, de la santé et des services à la personne, de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie…).

Dans le même temps les transitions écologiques, énergétiques et numériques, le vieillissement de la population et les ambitions de relocalisation d'activités industrielles stratégiques, font émerger de nouveaux besoins et amènent les métiers existants à évoluer.

AMBITION PARTAGÉE

Face à ces opportunités présentes et en devenir, le niveau ou type de compétences des personnes en âge de travailler ne correspond pas toujours aux compétences attendues. Cela nécessite une capacité permanente de dialogue entre l'appareil de formation professionnelle et le tissu économique. Ce dialogue renforcé doit permettre une identification plus juste des besoins des entreprises et des territoires, facilitant une adaptation de l'offre de formation, en tenant compte des particularités et finalités des différentes voies de formation : voie scolaire et universitaire, apprentissage et alternance, formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés.

L'identification des besoins en métiers et compétences actuels et futurs s'appuiera sur une coopération renforcée entre les acteurs de la formation et les acteurs économiques, dans un cadre de dialogue permanent et structuré, aux niveaux régional et territorial.

La finalité de cette concertation est d'alimenter la réflexion sur les évolutions nécessaires de l'offre de formation existante et à venir, toutes voies confondues, tant du point de vue de son dimensionnement que de celui des contenus et des modalités pédagogiques.

STRATÉGIE CONCERTÉE

La stratégie identifiée s'organise autour de deux axes complémentaires :

- Organiser les voies et moyens d'un partenariat renforcé entre le monde de la formation et les représentants économiques : consultations régionale et territoriale, veille et consolidation régulière sur l'état des besoins en recrutement et compétences attendues, dialogue sectoriel et coopérations dans l'action.
- Sur cette base, mettre en œuvre les évolutions nécessaires de l'offre de formation régionale et ses déclinaisons territoriales.

Deux engagements sont repérés pour initier cette stratégie qui s'inscrira sur la durée du CPRDFOP :

- Organiser l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins d'emplois et de compétences, en croisant les dimensions territoriale et sectorielle.
- Accompagner l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

ENGAGEMENT N° 1.1

Organiser l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins d'emplois et de compétences, en croisant les dimensions territoriale et sectorielle

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
État, Région, Partenaires Emploi formation des territoires, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, OPCO, Acteurs économiques (branches et organisations professionnelles), CMQ, Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche, ATpro, S3

CONTEXTE/CONSTATS

L'évolution des activités et des emplois dans les territoires, les projets de développement économique locaux et les besoins de compétences des entreprises ne sont pas suffisamment identifiés, partagés entre les acteurs. L'identification des besoins en compétences doit pouvoir se faire au plus près des territoires et en lien avec les branches et organisations professionnelles, de manière continue et avec une grande réactivité.

Les mutations rapides et en profondeur de l'économie, les transitions numériques, écologiques et énergétiques, ainsi que les évolutions liées au vieillissement de la population, nécessitent en outre d'anticiper les besoins en compétences liés au développement de nouvelles filières, de nouveaux métiers ou à l'évolution de métiers existants. L'anticipation des besoins doit permettre d'adapter l'offre de formation à moyen terme, tant dans sa structure que dans son contenu, tout en continuant à répondre aux besoins immédiats.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Élaborer et mettre en œuvre un processus de remontée des besoins en emplois et en compétences par les SPEL et les branches/organisations professionnelles/CMQ
- Consolider le dialogue sectoriel et intersectoriel quant aux besoins de compétences à court et moyen termes
- Capitaliser sur les travaux effectués au niveau des branches et des territoires
- Accompagner les territoires dans l'identification des besoins en emplois et en compétences à court et moyen terme pour tous les publics, y compris les salariés
- Accompagner les entreprises, en particulier les TPE/PME dans l'identification des besoins en ressources humaines

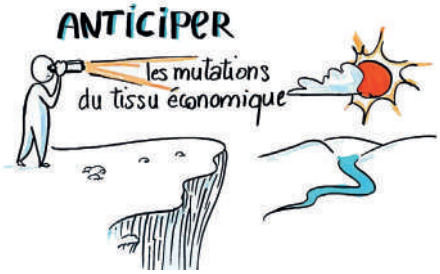
AMBITION STRATÉGIQUE 1

ENGAGEMENT N° 1.1

- Dans le cadre de la démarche « Hauts-de-France Excellence » contenue dans le SRDEII, accompagner à la croissance certaines PME à haut potentiel de développement
- Mettre en œuvre une instance régionale d'échange des besoins en emplois et en compétences croisant l'approche sectorielle et territoriale
- Intégrer une dimension transfrontalière dans la définition de ces besoins d'avenir

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Au niveau territorial :



Il s'agira d'organiser le partage de données et la construction d'un diagnostic des besoins en compétences au niveau local en s'appuyant d'une part, sur des ressources régionales et nationales (études et données des services de l'État, observatoires de branches, exploitation des données de Transitions Pro, Pôle emploi, études DARES…), d'autre part sur des ressources territoriales (démarches de GPECT, cartographie de l'appareil de formation…).

Par son copilotage État-Région et l'ensemble des partenaires mobilisés, le SPEL doit constituer l'instance territoriale de partage des besoins en compétence pour l'ensemble des publics et s'assurer de la transmission de ces éléments au niveau régional.

Sur la base du tableau de bord des SPEL, il s'agira d'accompagner les territoires dans l'identification des compétences nécessaires sur les territoires.

Au niveau sectoriel :

Il s'agira de conforter le dialogue avec les acteurs des filières économiques (notamment branches et organisations professionnelles) pour une identification précise des besoins exprimés par les entreprises en matière de recrutements, d'emplois et de compétences.

Cette identification doit s'organiser dans un cadre de dialogue sectoriel favorisant le croisement entre les dynamiques de développement économique et d'innovation à l'œuvre dans les différentes filières.

Les enjeux de réindustrialisation, par exemple la décarbonation de l'activité ou la mise en place de batteries embarquées, témoignent également de la nécessité d'élaborer une consultation à la fois sectorielle, intersectorielle mais aussi interdépartementale.

INDICATEURS DE SUIVI

- La mise à disposition d'un tableau de bord SPEL produit mensuellement par la DREETS avec la collaboration de la Région, à destination des 26 SPEL
- La formalisation par les SPEL des besoins en compétences à destination du niveau régional
- L'existence d'une instance régionale d'échange sur les besoins en emplois et en compétences croisant l'approche sectorielle et territoriale
- Des indicateurs de suivi complémentaires seront ajoutés une fois l'action mise en place

AMBITION STRATÉGIQUE 1

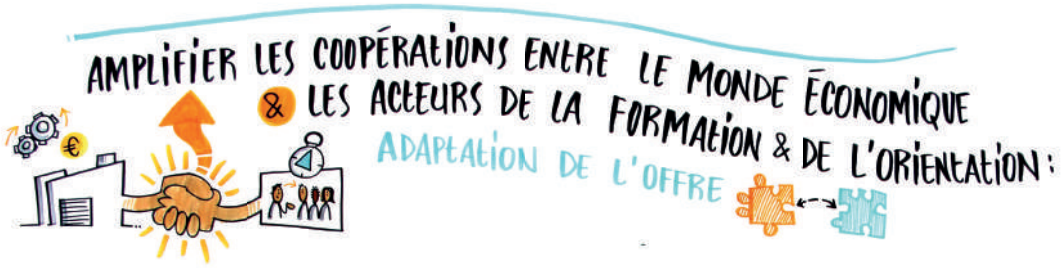
ENGAGEMENT N° 1.2

Accompagner l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
Région, DREETS, Éducation nationale, OPCO, Pôle emploi, branches et organisations professionnelles, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, organismes de formation



CONTEXTE/CONSTATS

La prise en compte pour l'adaptation de l'offre de formation professionnelle des besoins d'emploi, de l'évolution des compétences et des qualifications recherchées par les entreprises, nécessitent d'amplifier et de systématiser le dialogue entre les acteurs de la formation et de l'orientation et ceux des filières économiques, tant au niveau régional que territorial.

Ce rapprochement des acteurs de la formation et de l'économie apparait d'autant plus important dans un contexte où les transitions numériques, écologiques et énergétiques viennent accélérer les mutations à l'œuvre dans l'économie régionale et modifient à court et moyen termes les perspectives d'évolutions des métiers et de recrutements.

Cette nécessité implique précisément d'envisager la réponse formation selon différentes temporalités, en prenant en compte la pluralité des dispositifs de formation initiale et continue existants et leur cadre d'exercice respectifs.

En effet, les dispositifs de formation n'ont pas tous la même temporalité d'adaptation, qu'ils soient qualifiant, reposant ou non sur un référentiel, selon la nature de la qualification visée, selon le cadre temporel fixé à la formation.

La nécessité d'offrir des formations aux contenus les plus adaptés aux besoins de compétences est partagée par l'ensemble des acteurs et se traduit par un travail continu dans le cadre des procédures prévues à cet effet.

Ce processus connu et maîtrisé s'inscrit ainsi dans une temporalité, qui ne permet pas toujours de répondre avec réactivité aux demandes exprimées par les acteurs économiques et les personnes formées, notamment

compte tenu des transitions économiques et sociales que nous connaissons et l'évolution rapide des métiers et des besoins en compétences qu'elles induisent.

L'enjeu au niveau régional est donc d'apporter une réponse adaptée plus souple et réactive au niveau local, en venant compléter autant que de besoin les référentiels de formations existants et en accompagnant les projets de nouvelles certifications cohérentes avec les besoins en compétences et les besoins en emplois locaux.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Adapter l'offre de formation professionnelle initiale (sous statut scolaire et en apprentissage) et continue en lien avec les métiers d'avenir, les projets structurants du territoire régional et les évolutions de l'emploi et du marché du travail, tout en prenant en compte les aspirations des publics
- Poursuivre le développement de l'apprentissage sur les 6 années à venir en ambitionnant une augmentation progressive de +30% de nouveaux contrats annuels à l'horizon 2028 (soit 60 000 contrats contre 45 000 actuellement)
- Mobiliser les dispositifs de l'alternance comme levier de développement économique des entreprises et des territoires
- Développer les relations établissement de formation/entreprise pour nourrir l'adaptation des contenus de formation
- Renforcer les différents abondements au CPF en lien avec les compétences sectorielles ou transversales identifiées
- Contribuer à l'expérimentation de nouvelles certifications et à leur évolution en lien avec les métiers d'avenir

- Dans le cadre des campus des métiers et des qualifications, et sur la base des besoins économiques repérés dans le cadre d'un travail prospectif avec les branches professionnelles, construire des parcours de formation du bac-3 au bac+5
- Informer les acteurs économiques et les acteurs de l'AIO sur les évolutions de l'offre de formation
- Informer et accompagner les entreprises dans le développement de l'AFEST pour les salariés (et demandeurs d'emploi)
- Rendre visible les dispositifs complémentaires auprès des entreprises, organismes de formation et personnes formées

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Il apparait pertinent de poser les conditions d'une consultation plus structurée et systématique des acteurs économiques, s'attachant à mieux identifier les évolutions de l'emploi par secteur d'activité, les besoins de qualification et la temporalité des adaptations nécessaires de l'offre de formation professionnelle.

Ceci implique que les besoins en compétences et en formation des acteurs économiques puissent être nettement identifiés au niveau régional et au niveau de chaque territoire, condition pour construire une réponse formation structurée et articulée entre les différentes voies (initiale, alternante et continue). Ceci requiert également que les établissements et organismes de formation soient associés à ces éléments de diagnostic afin d'accroître leur capacité d'adaptation et d'anticipation.

L'ensemble de ces éléments doit concourir à la complémentarité et à la pertinence des offres de formation tous dispositifs confondus (initiale et continue).

L'engagement consiste par ailleurs à accompagner les expérimentations, la mise en place de modules complémentaires, l'ajustement de référentiels.

ENGAGEMENT N° 1.2

INDICATEURS DE SUIVI

- Évolution de l'offre de formation initiale sous statut scolaire (ouvertures et fermetures par secteurs économiques dont FCIL mention complémentaire)
- Évolution de l'offre de formation initiale par apprentissage (nombre de contrats signés annuellement par secteurs économiques)
- Nombre et répartition des personnes formées, en formation professionnelle initiale et continue, selon les secteurs et certifications et part des secteurs prioritaires (identifiés en commun)
- Taux d'insertion dans l'emploi
- Nombre et fréquence des informations vers les entreprises, les OF, les acteurs du CEP
- Nombre d'actions de formation pour les demandeurs d'emploi co-construites avec les entreprises
- Nombre de formations recevant un abondement CPF et lien avec les secteurs et compétences prioritaires identifiés

AMBITION STRATÉGIQUE 1

FICHES PRIORITÉS SECTORIELLES

Associées pour la première fois à la phase d'élaboration du CPRDFOP, les branches et organisations professionnelles ont pu exprimer les besoins évolutifs des secteurs, en lien avec leurs actualités et les grandes tendances qui se dessinent, dans un paysage économique, écologique, énergétique et numérique en pleine mutation.

La prise en compte et l'inscription dans le contrat de leurs problématiques et priorités offrent un ancrage davantage pragmatique aux ambitions et engagements concertés qui fondent la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelle, pour les six années à venir.

Aussi, les principaux projets portés par les branches et organisations professionnelles, dans un cadre partenarial, pour l'année 2023, sont rattachés à chacune des ambitions stratégiques sous la forme de « fiches priorités sectorielles ». Celles-ci peuvent concerner un ou plusieurs secteurs, s'appliquent sur le périmètre régional ou ciblent un/des territoire(s) précis, et définissent des plans d'action résolument opérationnels associés à des indicateurs de suivi.

Chaque année, ces fiches pourront être révisées, amendées, complétées, permettant ainsi une réponse réactive aux évolutions à court terme des besoins.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.1

Mieux connaître et développer l'offre de formation dans le secteur de la fabrication additive en Hauts-de-France

Publics cibles

Entreprises industrielles de la métallurgie et de la plasturgie, organismes de formation, jeunes en étude, demandeurs d'emploi, salariés

Territoires

Hauts-de-France et particulièrement Calaisis Audomarois et lycées partenaires

Secteurs concernés

- Secteurs de la métallurgie et de la plasturgie
- Filière industrielle en Hauts-de-France

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Métallurgie et Plasturgie**

Partenaires associés (structures et services concernés) : UIMM HDF, POLYVIA, PLASTIUM, LILLE DESIGN, UTC, UPJV, lycées des Hauts-de-France (lycées publics de Chauny, lycée de Fourmies, Espace Scolaire de Saint-Quentin), Pft Innovaltech, INSSET, IUT d'Amiens, Laboratoire des Technologies Innovantes

SITUATION DE DEPART / CONSTAT / PROBLEMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Le monde industriel évolue en permanence avec la difficulté pour les entreprises de savoir quelles seront les technologies de pointe demain et comment réaliser un choix pertinent par rapport aux besoins des donneurs d'ordre. Ces réflexions se prêtent à un secteur en plein développement : la fabrication additive.

La fabrication additive se base sur le concept d'ajout de matière. A ce titre et peut-être plus particulièrement pour la partie métal, il s'agit de réaliser des économies de matières par des réponses à des demandes plus ciblées ou des contraintes techniques différentes aux fabrications usuelles. Seulement le sujet est vaste et il ne s'agit pas de choisir une technologie par rapport à une autre mais plutôt de mutualiser les ressources existantes sur la Région Hauts-de-France. Et par là-même donner de la visibilité à des sites que ce soit sur la partie métal, plastique ou composites.

La finalité étant de proposer aux entreprises une vitrine technologique facilement accessible, de pourvoir à la formation de leurs personnels et de répondre à des demandes de fabrication spécifique les concernant.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.1

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Compléter le recensement des technologies disponibles sur la région
- Harmoniser les lieux de vitrine technologiques au sein de chaque partenaire
- Construire un recueil de formations sur les divers champs de la fabrication additive
- Proposer un catalogue de services

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Bâtir et mettre en œuvre un plan d'actions partenarial	Mise en œuvre du plan d'action	Mise à disposition d'un livrable qui recense les technologies disponibles (métal, plastique ou composites) et leur localisation Nombre de rencontres et type de partenaires rencontrés	Fin 1er semestre 2023
Créer un parcours d'accueil sur les lieux totem retenus	Parcours d'accueil	Nombre de parcours d'accueil et de lieux totem	Fin 2023 - début 2024
Rechercher des financements	Financement	Nombre ; montants des financements obtenus et type de financement obtenu (privé/public…)	2023 → 2024
Structurer l'offre de formation	Catalogue	Formalisation du catalogue formations sur les divers champs de la fabrication additive	Fin 2023-2027
Structurer l'offre de service	Catalogue	Formalisation du catalogue de service sur les divers champs de la fabrication additive	2023 →2027

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.2

Accompagner les dirigeants de TPE PME sur les enjeux RH

Publics cibles

Dirigeants de TPE-PME du secteur de la construction

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Construction

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **Fibois Hauts-de-France, FRTP, FFB, CAPEB**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil Régional/OPCO

SITUATION DE DEPART / CONSTAT / PROBLEMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les difficultés de recrutement sont multifactorielles. La pénurie de candidats n'empêche pas la difficulté des TPE-PME à élaborer une stratégie de recrutement, à formaliser les intégrations et à développer une véritable GPEC (conclusion des pré-diagnostics menés par Fibois Hauts-de-France dans le cadre de la mise en œuvre de deux PCRH). Il s'agit donc d'agir pour une professionnalisation RH des dirigeants par un recueil de leurs besoins, des opérations régulières de communication et de mise en relation avec les partenaires adéquates (OPCO, prescripteurs de l'emploi). Et aussi de les aider dans leur recrutement d'alternants, les informer sur les formations et les modalités de financement des contrats spécifiques.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Accompagner les dirigeants dans l'expression de leurs besoins
- Intensifier la mise en relation avec les acteurs de l'emploi et de la formation pour impulser le développement de stratégies RH
- Poursuivre la communication sur l'offre de formation et les modalités de l'alternance

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.2

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Appui à la professionnalisation des dirigeants d'entreprise par la sensibilisation aux enjeux RH	Recrutements plus efficaces	Développement RH de l'entreprise Nombre de dirigeants du secteur de la construction sensibilisés aux enjeux RH	2023-2028
Poursuite de la dynamique amorcée par la mise en œuvre de l'action PCRH dans les secteurs de la 1ère et de la 2ème transformation par la tenue d'événements sur des thématiques RH	Sensibilisation et demandes d'accompagnement	Nombre d'événements sur les thématiques RH et nombre d'accompagnement	2023-2028
Facilitation des relations entre les entreprises et les OPCO par la promotion des dispositifs existants (appui RH, formation interne ou externe, financements…)	Développement de la GPEC	Nombre d'actions de promotion des dispositifs existants (appui RH, formation interne ou externe, financements…)	2023-2028
Communication sur l'offre de formation en région (apprentissage, initial, continue)	Recrutement alternants /DE	Nombre d'actions de communication sur l'offre de formation en région	2023-2028
Diffusion d'outils accompagnant l'intégration des alternants en entreprise et développer une culture de l'alternance	Recrutement alternants	Nombre et nature des actions de diffusion d'outils accompagnant l'intégration des alternants entre 2022/2028	2024
Promotion et développement de la participation des entreprises de la filière à des formations de tutorat	Formation « Maître d'apprentissage »	Nombre et nature des actions de promotion et de développement de la participation des entreprises du secteur de la construction à des formations tutorat REX entreprise	2024

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.3

Mobiliser des diagnostics/études de la construction

Publics cibles

DE, alternants, salariés et nouveaux entrants des professions

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Bâtiment – Travaux Publics

Mise en oeuvre de l'action

2023 2024 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) **: FFB / FRTP / CAPEB**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil régional, Pôle emploi, CERC Hauts-de-France, CMQ bâtiments et systèmes énergétiques intelligents, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Afin d'accompagner au mieux les entreprises dans leurs recrutements, fédérations et interprofessions ont besoin d'un retour sur consultation, avec résultats et indicateurs, concernant les dynamiques du marché du travail, les tendances économiques, les recrutements et formations… Bénéficier d'un tableau de bord annuel unique et exhaustif permettrait une communication accrue sur les emplois et formations en territoires et d'avoir une connaissance plus fine du public bénéficiant de ces formations (autres que DE). En outre, ces indicateurs consolideraient les consultations annuelles concernant tant la formation initiale que le PRF Région.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Connaissance fine de l'activité économique sectorielle
- Identification des flux du marché du travail de la construction en région
- Promotion de l'offre de formation continue

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Édition d'un tableau de bord emploi et formation de l'année	Connaissance fine de l'activité et du marché du travail	Livraison d'un tableau de bord emploi et formation B et TP Analyse de l'offre organismes de formation / besoins des entreprises du BTP	2023 et 2024
Diagnostics territoriaux dans le cadre du déploiement de la méthode SDP (support de Dialogue prospectif) expérimentée dans le Cambrésis sur d'autres territoires	Plans d'actions pour les territoires volontaires sur les besoins territoriaux dans le domaine de la rénovation énergétique	La mise à disposition d'un diagnostic territorial emploi-formation BTP partagé du marché et de l'offre de rénovation énergétique Le nombre de recours à la méthode « support de Dialogue prospectif » Scénarios prospectifs d'évolution de la demande (marché) et de l'offre (emploi-compétences)	2023 et 2024

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.4

Faciliter le recrutement par la création d'une marque employeur

Publics cibles

L'action s'adresse prioritairement aux chefs d'entreprise et salariés.

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Construction

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **CAPEB Hauts-de-France**

Partenaires associés (structures et services concernés) : CAMPUS DES METIERS BSEI 3.0, DREETS Hauts-de-France (financeur)

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises artisanales du bâtiment rencontrent aujourd'hui de grandes difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines. Les marges de progression sont nombreuses concernant la formation de leurs salariés, intégration, définition de leurs missions au travers d'un profil de poste… Les pénuries de main-d'œuvre renforcent les difficultés des entreprises non structurées qui se retrouvent démunies à l'heure où « la marque employeur » devient un véritable outil de communication externe. Les missions de prestations de conseils en ressources humaines (PCRH) réalisées par la CAPEB Hauts-de-France et ses consultants prestataires ont permis de dégager un certain nombre de problématiques communes en la matière, qu'il convient de traduire en un plan d'actions et de formations destiné à faire monter en compétence le chef d'entreprise.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.4

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Faciliter le recrutement des salariés grâce à la construction d'une « marque employeur » pour les entreprises artisanales du bâtiment
- Recenser les besoins exprimés par les chefs d'entreprise en matière de gestion des ressources humaines
- Fidéliser les salariés

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Ingénierie analytique intégrant l'approche GPEC	Recensement des problématiques principales rencontrées par les entreprises	Tableau de recensement des problématiques principales rencontrées par les entreprises artisanales du bâtiment Nombre de chefs d'entreprises ayant bénéficié de l'ingénierie analytique Retour d'expérience des chefs d'entreprises (ce qui a bien fonctionné/ce qui est à améliorer) sur l'ingénierie analytique intégrant l'approche GPEC	01/11/2022
Mise en place d'un programme d'accompagnement individuel et/ou collectif en fonction des problématiques émergentes	Montée en compétence des chefs d'entreprise (Marque Employeur)	Recensement par entreprise des accompagnements individuels mis en place à l'issue de la formation ou coaching La mise à disposition de la marque collective Evolution du turn over par entreprise participante Nombre d'entreprises ayant repris la marque collective un an après son lancement	2023-2024

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.5

Développer la marque employeur pour les entreprises de la filière textile–habillement

Publics cibles

- Entreprises de la filière textile-habillement : dirigeants, responsables RH, responsables de production…
- Prescripteurs emploi-insertion-formation…

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Textille

Mise en oeuvre de l'action

2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028

Pilote(s) : **UITH Nord**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Entreprises de la filière textile-habillement, consultants, Pôle emploi et prescripteurs de l'emploi et de l'orientation dans un deuxième temps…

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Industrie traditionnelle de la Région Hauts-de-France, la filière du textile et de l'habillement, de la maroquinerie et de la chaussure représente aujourd'hui environ 14 000 salariés, répartis dans 400 entreprises.

Aujourd'hui le secteur du textile-habillement poursuit une mutation engagée depuis quelques années s'appuyant sur les savoir-faire d'une industrie traditionnelle régionale et s'ouvre à de nouveaux débouchés et marchés (équipements automobiles, aéronautique, construction, santé…) à forte valeur ajoutée et s'intègre dans une réflexion « matériau ».

Les entreprises de la filière ont aujourd'hui besoin d'être accompagnées pour répondre à différentes problématiques :

- Des difficultés de recrutement et une forte concurrence inter-industrielle
- Un déficit d'image, particulièrement dans notre région
- Un besoin d'accompagnement des dirigeants de TPE voire PME qui ont du mal à prendre du recul et anticiper sur leurs projets futurs

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.5

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Développement d'une marque employeur collective et individuelle pour la filière textile-habillement régionale :

- Attractivité de la filière textile-habillement régionale et de ses entreprises
- Compréhension de la part des entreprises de la filière (dirigeants, responsables RH, responsables de production…) des enjeux de la filière et de l'évolution des publics cibles
- Analyse des problématiques (collectives et individuelles) : état des lieux
- Proposition de plans d'action partagés
- Mise en œuvre de ces plans d'actions

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Information et retours des entreprises de la filière textile-habillement régionale : situation (individuelle et/ou collective), problèmes rencontrés…	Entreprises inscrites aux premiers échanges Validation du projet et engagement individuel	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'entreprises de la filière textile-habillement inscrites, localisation et type d'entreprises	Dès le dernier trimestre 2022
Lancement d'un appel d'offre restreint auprès de cabinets conseils habitués de ce type de démarches Marque Employeur	Analyse des propositions Sélection d'un prestataire ?	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre de réponses reçues à la mise en concurrence réalisée auprès des cabinets conseils habitués de ce type de démarches Marque Employeur	Dès le dernier trimestre 2022
Proposition de l'action collective aux entreprises textiles ou habillement régionales	Présentation de l'action collective et du/des cabinets conseils intervenants, du planning… Inscription des entreprises	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'entreprises textiles ou habillement participants à l'action collective	Dès janvier 2023
Premiers états des lieux Entreprises et Filière	Premiers retours : analyses des problématiques individuelles et collectives	Retours quantitatifs et qualitatifs : Livraison d'un recensement des problématiques individuelles et collectives rencontrées par les entreprises et la filière	1er semestre 2023

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.5

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Accompagnement des entreprises	Compréhension des situations de chaque entreprise, et des enjeux collectifs Analyses des états des lieux Développement de plans d'action	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'entreprises accompagnées individuellement La mise à disposition de la marque collective Nombre d'entreprises ayant repris la marque collective un an après son lancement	A partir du 2ème trimestre 2023

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

Développer des processus pédagogiques innovants pour les métiers relevant de la relation client

Publics cibles

Tous publics : demandeurs d'emploi en amont d'une entrée en formation ou d'un emploi dans les métiers du commerce ou du tertiaire supérieur, banque, assurances, stagiaires de la formation continue, étudiants en formation initiale sous statut scolaire, apprentis se préparant à exercer un métier du commerce au sein même du secteur d'activité du commerce ou des services aux entreprises.

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Commerce : BtoB, BtoC, e-commerce, commerce de gros
- Services aux entreprises
- Banque, Assurances
- Immobilier
- Numérique

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** 2026 2027 2028

Pilote(s) : **Campus des Métiers et des Qualifications Relation client 3.0**

Partenaires associés (structures et services concernés) : I.A.E. Lille USM, Greta Lille Métropole (ingénierie et site d'expérimentation au sein du Hub concentrateur d'innovation), GIP FCIP Académie de Lille (ingénierie et CFA), Lycée Gaston Berger, A.F.M.D. (Association pour la Formation au Management dans la Distribution) regroupant 16 enseignes de la Grande Distribution, Opcommerce ?, Campus de l'Habitat (groupe ADEO, Leroy Merlin) ?, Decathlon ?, UPECAD, AKTO ?, Sergic, Les places Tertiaires, Opco Atlas ?

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les métiers de la relation client sont transverses à de nombreux secteurs. Ils sont prépondérants dans le secteur d'activité du commerce et essentiels, notamment, dans le secteur du tertiaire supérieur – banque – assurances. La façon d'exercer ces métiers évolue fortement (digitalisation, nouvelles technologies) et de nouveaux profils de poste apparaissent, nécessitant une amélioration de la formation associée. Il s'agit à la fois de l'acquisition ou du développement de compétences techniques et de compétences comportementales (soft skills).

Les compétences comportementales constituent un élément clé de la transformation des métiers de la relation client. Pour autant, leurs définitions et prises en compte demeurent instables car leurs mécanismes de construction et de mise en mouvement sont encore méconnus. Elles apparaissent le plus souvent en filigrane dans les référentiels d'activité et de certification. Un des défis est de définir, d'identifier, reconnaître et évaluer ces compétences comportementales afin de redessiner les contenus d'apprentissage au plus proche du réel des terrains et d'en renouveler les modes d'acquisition en recourant notamment aux nouvelles technologies.

La finalité est donc de concourir à l'exploration et au développement de l'apprentissage des compétences comportementales liées aux métiers du commerce, dans le secteur d'activité du commerce et dans les secteurs d'activités associés tels que le tertiaire supérieur – banque – assurances, via la mise en place d'une ingénierie pédagogique innovante au travers de « l'école de l'expérience et de la relation client ». Elle promeut comme pierre angulaire des apprentissages, le développement du savoir-agir en situation : en présentiel réel au travers d'ateliers « pour apprendre PAR, POUR et AVEC le client » ou simulé en convoquant des outils immersifs et interactifs.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier et analyser les situations professionnelles emblématiques de la relation client au sein de la famille des métiers du commerce (s'exerçant dans le secteur d'activité du commerce et/ou le secteur d'activité des services aux entreprises) en s'attachant notamment à la mise en œuvre des compétences comportementales/savoirs relationnels mobilisés dans ce cadre
- En déduire un référentiel et une architecture de formation intégrant formellement les apprentissages liés aux compétences comportementales et mettant en visibilité les niveaux de complexité par grands types d'interactions
- Concevoir et tester des scénarios dans des situations concrètes de formation et en évaluer l'efficacité en matière d'acquisition de compétences, en particulier de compétences comportementales
- Inventer une ingénierie pédagogique innovante qui conjugue les apprentissages traditionnels et les softs skills dans des situations d'apprentissage réelles : Apprendre PAR le client, AVEC le client, POUR le client ou simulées via la réalité virtuelle

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Identification et analyse des situations emblématiques de la relation client Secteurs : Commerce et Services aux entreprises	Définir le socle des compétences comportementales mobilisées dans la relation client, de leurs différents niveaux de complexité et des critères et indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs de performance attendus	Référentiel de formation aux compétences comportementales mobilisées dans la relation client Nombre de situations professionnelles emblématiques de la relation client au sein de la famille des métiers du commerce et identifiées par les entreprises ou OPCO partenaires Retour d'expériences sur les socles des compétences comportementales mobilisées dans la relation client	2023 - 2024
Didactisation/ scénarisation des situations emblématiques de la relation client des secteurs du Commerce et des services aux entreprises	Produire un ensemble de séquences, de modules permettant l'apprentissage des compétences comportementales	Dispositif de formation dédié au développement des compétences comportementales mobilisées dans la relation client Nombre de scénarii emblématiques de la relation client des secteurs Nombre de séquences, modules permettant l'apprentissage des compétences comportementales Satisfaction des participants et entreprises sur le contenu des séquences pédagogiques	Fin 2023 – 2024 – début 2025
Formation des formateurs	Mettre les formateurs en capacité de s'approprier, utiliser et le cas échéant, adapter ou augmenter les ressources disponibles	Délivrance d'attestation de compétences aux formés Nombre de formateurs formés et nombre d'organismes de formation concernés Evaluation post-formation par les formateurs formés	A partir du dernier semestre 2023 et tout au long du projet
Mise en expérimentation	Identifier les pratiques déployables Identifier les axes d'amélioration/ ajustement du dispositif	Rapport d'évaluation de l'expérimentation Nombre d'ateliers réalisés et le nombre de formés Nombre de sites d'expérimentation	2024 - 2025

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Déploiement/ Transférabilité	Transférer une méthodologie applicable dans d'autres contextes d'utilisation : autres situations professionnelles, autres métiers	Guide méthodologique à l'usage des encadrants pédagogiques, des formateurs et des accompagnateurs	2025

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.7

Construire une offre de formation adaptée aux grands chantiers du nucléaire dans la région

Publics cibles

Entreprises de la filière nucléaire, organismes de formation, jeunes en étude, demandeurs d'emploi, salariés.

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Secteur de la métallurgie
- Filière industrielle des métiers du nucléaire

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** 2026 2027 2028

Pilote(s) : **Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Métallurgie et Plasturgie**

Partenaires associés (structures et services concernés) : UIMM, les membres du CMQ Métallurgie et Plasturgie et des industriels

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

La situation énergétique de la France et de l'Europe en général nécessite de former massivement des personnes sur les compétences industrielles liées à la filière nucléaire. Un premier projet intitulé NUCLEOFIL HDF obtenu dans le cadre du Plan France Relance a permis de mettre en œuvre des dispositifs d'information, de création de modules complémentaires de formations, de cours nécessitant l'expertise requise dans la filière nucléaire et la création d'un titre d'ingénieur. Toutefois, une continuité à ce projet doit être envisagée pour permettre la structuration de la filière nucléaire dans les Hauts-de-France en lien avec l'Université des Métiers du Nucléaire. Des rencontres avec les industriels du secteur et les organismes de formation doivent permettre une coordination régionale pour proposer des actions de formations ciblées pour permettre d'aborder les grands chantiers du nucléaire dans la région dans les meilleures conditions en terme de disponibilité de compétences.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.7

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Initier des rencontres avec les organismes de formation et les industriels
- Identifier les besoins de compétences et de formation
- Accompagner le déploiement des formations sur le territoire des Hauts-de-France

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Rencontre des industriels	Cartographie des besoins de compétences	Livret synthétique de la cartographie des besoins de compétences Nombre d'entreprises invitées/ présentes de la filière nucléaire et leur profil (taille, sous-domaine, localisation)	Fin du 1er semestre 2023
Rencontre des organismes de formation	Cartographie des besoins de compétences	Livret synthétique de la cartographie des besoins de compétences Nombre d'organismes de formation rencontrés/présents	Fin du 1er semestre 2023
Groupes de travail sur les thématiques de compétences retenues	Formations à mettre en œuvre Identification du public visé	Mise à disposition des référentiels de formation dont le contenu pédagogique des formations de la filière nucléaire	Courant 2024
Réponses à des appels à projet (AAP) spécifiques	Financement des projets	Nombre de réponse à des AAP (organismes de formation, entreprise filière nucléaire) et nombre de réponses positives	2024-2025

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.8

Répondre aux enjeux des grands chantiers (CSNE, ERBM, Giga Factory…)

Publics cibles

Demandeurs d'emploi, alternants, salariés et nouveaux entrants

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Bâtiment – Travaux Publics

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **FFB / FRTP / CAPEB**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil régional / Pôle emploi – CERC Hauts-de-France

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les grands chantiers régionaux ont un impact significatif sur les besoins en compétences dans les territoires concernés. La mobilisation et la coordination des acteurs est une des conditions de réussite des objectifs d'insertion, de formation et de retour à l'emploi des populations.

Les différentes études menées dans le cadre du projet du Canal Seine Nord Europe ont fait apparaître un nombre important d'emplois créés pour la réalisation de ce chantier, près de 28 métiers en lien avec le projet ; les compétences vont de conducteurs d'engins (tombereaux, pelleurs) à soudeurs, ouvriers VRD, encadrement TP… Ainsi, la Société du Canal Seine Nord Europe (SCSNE) a retenu l'hypothèse de la création de près de 6 000 emplois directs suivant les périodes du chantier. L'estimation faite à ce jour montre que la moitié de ces emplois devront être pourvus par des recrutements, l'autre moitié correspondant aux salariés des entreprises adjudicataires des différents marchés.

On prévoit d'ores et déjà près de 3 000 recrutements dans les TP dans les Hauts-de-France, hors projet du Canal Seine Nord Europe. Ainsi la FRTP s'engage dans la promotion du secteur au travers de la TP Mobile (co financée par la Région) qui circule en région Hauts-de-France. Une deuxième TP mobile va être livrée prochainement (octobre 2022) ; celle-ci sera stockée sur le territoire Picard. Elles serviront ainsi à la promotion du secteur des Travaux Publics et mise à disposition pour des formations.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.8

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Définition quantitative et qualitative des besoins en compétences
- Identification des flux du marché du travail relatif au chantier
- Promotion de l'offre de formation de proximité

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Déploiement de la TP Mobile	Promotion du secteur des Travaux Publics	Nombre d'actions de promotion du secteur des Travaux Publics et de participants Evolution du nombre de recrutements dans le secteur des Travaux Publics	2023 à 2028
Identification des besoins en emploi et compétence dans le cadre des grands chantiers (CSNE, ERBM…)	Adaptation des dispositifs d'orientation, de construction de parcours, de formation Retours d'expériences et formalisation de bonnes pratiques	Nombre d'ateliers de retours d'expérience et de participants à ces ateliers Cartographie des besoins en emploi et compétence dans le cadre des grands chantiers Liste des dispositifs ayant fait l'objet d'adaptation	2023 à 2028

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.9

Expérimenter le Bac Pro maintenance en apprentissage dans la filière textile

Publics cibles

- Lycéens en 2nde et 1ère en Lycées professionnels
- Enseignants
- Conseillers d'orientation

Territoires

Calais, Saint-Omer, Lille, Valenciennes, Cambrai, Péronne, Saint-Quentin, Soissons

Secteurs concernés

Textille

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** 2026 2027 2028

Pilote(s) : **UITH Nord**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Rectorat, Lycées professionnels, Entreprises de la filière textile, Campus des Métiers et des Qualifications Métiers d'Art et Patrimoine…

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Industrie traditionnelle de la Région Hauts-de-France, la filière du textile et de l'habillement, de la maroquinerie et de la chaussure représente aujourd'hui environ 14 000 salariés, répartis dans 400 entreprises.

Les métiers du textile-habillement souffrent d'un déficit d'image. Le secteur du textile est pourtant en pleine mutation. S'appuyant sur les savoir-faire d'une industrie traditionnelle régionale, il s'ouvre à de nouveaux débouchés (équipements automobiles, aéronautique, construction, santé…) à forte valeur ajoutée et s'intègre dans une réflexion « matériau ».

En parallèle nous n'avons plus en région que 2 formations textiles : une Licence Pro Textiles Innovants et un diplôme d'ingénieur ENSAIT.

Face à ces réalités, les entreprises de la filière textile sont confrontées à de grandes difficultés de recrutements et de formation de leurs futurs salariés.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.9

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Attractivité de la filière et orientation : information des jeunes scolarisés en lycées professionnels et de leur entourage (enseignants, conseillers d'orientation, familles…)

Dans un deuxième temps, cette même approche pourra se faire auprès de jeunes suivis en Mission Locale et souhaitant reprendre une formation

- Organisation de visites d'entreprises textiles : découverte des métiers « textiles »
- Proposition de périodes de stage
- Objectif final : signatures de contrats d'apprentissage dans la filière textile pour des jeunes en Bac Pro Maintenance

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Information de 3 ou 4 lycées sur les besoins des entreprises de la filière textile : rencontres des proviseurs, DDFPT et enseignants	Validation du projet et engagement des lycées professionnels	Retours quantitatifs et qualitatifs Nombre de lycées rencontrés et typologie de personnels rencontrés dans les lycées Liste des lycées ayant accepté de colorer l'année terminale (comparatif nombre de lycées sollicités et rencontrés)	Dès octobre 2022, puis chaque début d'année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)
Intervention auprès de classes de 2nde et 1ère de Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés (ex Bac Pro MEI)	Présentation des besoins des entreprises de la filière et échange avec les lycéens Présentation du projet : visites d'entreprise, stages, poursuites de leur formation en alternance	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'intervention et de jeunes de 2nde et 1ère de Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés rencontrés	Dès novembre 2022, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.9

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Organisation de visites d'entreprises textiles présentes dans les bassins d'emploi des lycées	Découverte des entreprises textiles : machines, process industriels Rencontre avec les chefs d'entreprises : besoins des entreprises…	Retours quantitatifs et qualitatifs (à définir) : Nombre de visites organisées dans les entreprises textiles présentes dans les bassins d'emploi des lycées Nombre de lycéens ayant découvert les entreprises textiles Nombre de chefs d'entreprises rencontrés	Dès janvier 2023, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)
Accompagnement des jeunes pour leur recherche de stage en entreprises	Signatures de conventions de stages	Retours quantitatifs et qualitatifs (à définir) : Nombre de jeunes accompagnés pour la recherche de stage Nombre de conventions de stage signées parmi les jeunes accompagnés.	Dès février 2023, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)
Accompagnement des jeunes et des entreprises en amont d'un contrat d'apprentissage	Signatures de contrats d'apprentissage	Retours quantitatifs et qualitatifs (à définir) : Nombre de contrats d'apprentissages signés au sein de la filière textile Nombre d'apprentis accompagnés en amont d'un contrat d'apprentissage	Dès juin 2023, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.10

Sensibiliser et former aux enjeux de la stratégie bas carbone 2050

Publics cibles

Dirigeants, salariés, DE, élèves du secondaire, étudiants du supérieur

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Construction bois
- Bâtiment

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **Fibois Hauts-de-France/FFB/CD2E**

Partenaires associés (structures et services concernés) : OPCO, AREFIE, Pôle emploi

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

D'ici 2050, la Stratégie Nationale Bas Carbone vise des volumes de bois dans la construction multipliés par 3 et une diminution de 95% des émissions du secteur du bâtiment. Or, la mise en œuvre de bois et autres matériaux biosourcés nécessite des précautions et des niveaux de qualification plus importants. En outre, les nouvelles demandes modifient les techniques et l'organisation de la chaîne de conception, de production et de réalisation, la préfabrication et l'industrialisation testées actuellement nécessitent des adaptations de toute la chaîne de formation, qu'elle s'adresse aux salariés ou aux apprentis. La volonté de massification de la réhabilitation renforce cette obligation de formation et de performance.

AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.10

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Développement d'une offre de formation pour les professionnels
- Sensibilisation à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois à l'attention des demandeurs d'emploi et jeunes décrocheurs
- Sensibilisation des étudiants futurs ingénieurs du bâtiment à ces enjeux

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Poursuite de la formation Concepteur Construction Bois Bas Carbone (2CBBC) à destination des professionnels en coopération avec Fibois France.	Formation des architectes, maîtres d'œuvres, maîtres d'ouvrages, techniciens et ingénieurs de bureaux d'études, économistes, conducteurs de travaux, etc.	Nombre et caractéristiques des personnes ayant suivi l'ensemble de la formation « Concepteur Construction Bois Bas Carbone » (2CBBC) à destination des professionnels en coopération avec Fibois France Evaluation de fin de formation par les stagiaires (comparatif descriptif contenus et attentes des stagiaires)	2023-2024
Partenariat avec l'école ETRE (décrocheurs)	Sensibilisation de décrocheurs aux métiers de la filière forêt-bois et à leur impact écologique. Promotion des formations.	Nombre de décrocheurs sensibilisés à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois	2023-2024
Partenariat AREFIE		Nombre de prescripteurs sensibilisés Nombre de jeunes sensibilisés (moins de 26 ans) à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois	2024
Partenariat Pôle emploi		Nombre de prescripteurs sensibilisés à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois Nombre de demandeurs d'emploi en formation	2024
Intervention en enseignement supérieur		Nombre d'étudiants ingénieurs du bâtiment sensibilisés à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois	2023-2024

Comment accompagner collectivement les projets de développement d'un territoire par la formation et l'orientation ?

- Créer un réseau d'entreprises de proximité, démonstratrices de métiers tout public en définissant un cadre opérationnel, en s'appuyant sur Proch'Orientation pour les entreprises et en créant un label dédié avec cadre et formations associées

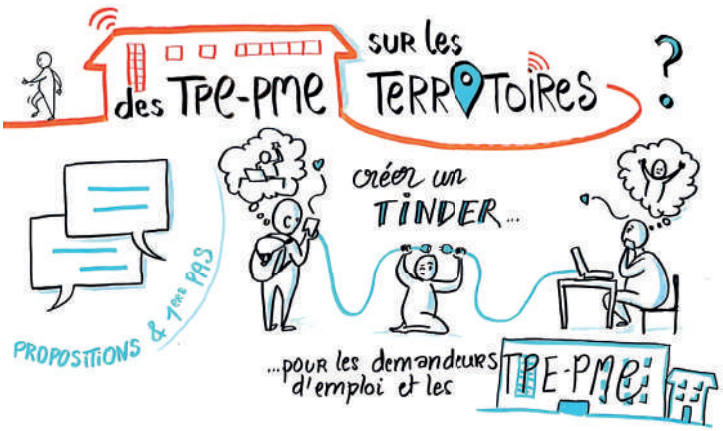
- Créer un parc d'attraction des métiers formation emplois en recensant les métiers, les compétences, les formations, les entreprises, en définissant les univers : stand entreprises, jeux virtuels, jeux pratiques, auto évaluation des aptitudes. Pour cela, il conviendra de déterminer un pilote sur le territoire.

- Développer des lieux hybrides tels que les tiers lieux en cartographiant l'existant, en rassemblant les actions et en définissant le cadre de l'A.M.I.

Comment faciliter le recrutement des TPE-PME dans les territoires ?

- Innover dans la découverte des métiers en amenant les candidats sans projet à tester plusieurs métiers afin de promouvoir les métiers qui recrutent différemment (sens, éthique, contribution, intérêt général) et créer un label « entreprise accueillante »

- Créer un TINDER des candidats TPE/ PME employeurs via une plateforme locale de mise en relation entreprises & candidats, des applications géo localisées-geocatching pour déployer les offres d'emplois par pop-up et initier les échanges via un Tinder



- Innover dans les méthodes de recrutement en vulgarisant les approches prospectives pour accompagner l'entreprise dans la temporalité et recruter autrement (sécuriser l'onboarding et l'offboarding)

PROPOSITIONS INSPIRANTES

Comment anticiper l'évolution des métiers et des compétences pour accompagner l'émergence des nouvelles filières stratégiques et les transitions écologiques et énergétiques ?

- Créer des lieux démonstrateurs des métiers d'avenir - réalisation concrète et pragmatique en définissant les nouveaux besoins des territoires (à partir d'observatoires et d'études) et en adaptant les formations aux nouvelles compétences ciblées

- Promouvoir les métiers et activités de la transition écologique et énergétique en identifiant les métiers cibles avec les attentes et les freins, en déterminant les médias et les lieux d'information et en créant des groupes locaux de réflexion et d'action

- Développer des formations aux transitions écologique-développement durable & économie en constituant une équipe projet (Etude d'opportunité, diagnostic, cahier des charges, formations intégrant un passeport sujet à reconnaissance)

Ces propositions émanent des réunions territoriales organisées dans les villes d'Amiens, de Béthune, de Compiègne, de Lille et de Saint-Quentin impliquant 550 participants réunis en ateliers facilitant l'intelligence collective (partenaires institutionnels, partenaires économiques et acteurs de la formation et de l'orientation).

Conformément aux engagements pris, ces propositions sont intégrées afin de potentiellement irriguer les trois premières ambitions stratégiques par les expérimentations et les innovations souhaitées.

Ces éléments ne sont pas, à proprement parler, des engagements du CPRDFOP mais constituent des exemples d'initiatives expérimentales qui pourraient être portées par des acteurs territoriaux et/ou sectoriels et potentiellement accompagnés par les acteurs institutionnels dans le cadre de leurs champs d'intervention.

AMBITION STRATÉGIQUE N° 2

Élever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles en garantissant un accès à la formation pour tous tout au long de la vie

LES ENGAGEMENTS

2.1 Favoriser l'engagement en formation

2.2 Sécuriser les parcours de formation tout au long de la vie

2.3 Développer et sécuriser la mobilité professionnelle en facilitant les reconversions et les transitions professionnelles

2.4 Poursuivre et améliorer l'accès à la formation des publics les plus fragiles pour favoriser leur insertion professionnelle

LES PRIORITÉS SECTORIELLES

2.1 Trouver des réponses efficaces par le biais de l'AFEST (formation en situation de travail)

2.2 Proposer une offre et des parcours de formation qualitatifs et modernisés dans le secteur des industries graphiques

2.3 Entreprendre c'est ma priorité

2.4 Améliorer et amplifier l'intégration des publics en situation de handicap dans les métiers du transport

2.5 Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers de l'industrie

LES PROPOSITIONS INSPIRANTES

CONTEXTE ET CONSTAT

La Région Hauts-de-France est confrontée à un contexte socio-économique et scolaire caractérisé par les données suivantes :

- 5,1 % des habitants sont en situation d'illettrisme contre 3,6 % en France, avec 4 départements sur 5 parmi ceux aux taux les plus élevés de France métropolitaine
- 34,9 % de la population non scolarisée de 15 ans ou plus est non diplômée (30,5 % en France métropolitaine). Le taux de NEET (ni diplômé, ni en formation, ni au travail) chez les 18-25 ans est de 29 %, soit le taux le plus élevé du territoire national (23 %).
- Le taux de retard scolaire est supérieur d'un point à la moyenne nationale (7,8 % des élèves en retard d'un an ou plus à l'entrée en 6ème contre 6,8 % en France) et l'espérance d'obtenir le baccalauréat pour un élève de 6ème s'élève à 70,8 %, soit le 2ème score le plus faible de France. Quant au taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers, il s'élève en 2019 à 77,1 % (pour une moyenne nationale de 78 %).
- 18,3 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté (contre 14,7 % au niveau national)

En outre, des déterminismes liés au genre, au milieu social et territorial d'origine ou au handicap influencent la construction d'un projet d'orientation scolaire et professionnelle. Ils donnent lieu à de l'autocensure et entraînent d'importantes inégalités dans les choix d'orientation et dans les parcours professionnels.

Les indicateurs réunis lors de la phase de diagnostic du CPRDFOP mettent en évidence, de manière récurrente, un "décalage" entre le niveau de qualification de la population des Hauts-de-France et les besoins de main d'œuvre exprimés par le monde économique.

AMBITION PARTAGÉE

Dès lors, l'ambition d'élever significativement le niveau global de la population contribue à une meilleure relation entre la formation (initiale sous statut scolaire et par apprentissage, formation continue et VAE) et l'emploi.

Cette élévation du niveau de qualification doit concerner tous les publics (jeunes et adultes). Une attention particulière sera accordée aux publics fragiles, notamment dans les territoires vulnérables (ruraux, Quartiers Politique de la Ville, Pactes territoriaux...), qui cumulent des difficultés à se former ou à s'insérer professionnellement.

Il s'agit de développer une offre de formation professionnelle rénovée et adaptée aux territoires et de favoriser la réussite de tous, par l'accès à une première qualification et en confortant le continuum bac-3/bac+3. Les liaisons lycée/enseignement supérieur pourraient être renforcées pour permettre une plus grande personnalisation et diversification des parcours en lien avec le SRESRI.

STRATÉGIE CONCERTÉE

L'entrée en formation constitue une étape clef qui suppose la construction d'un parcours vers l'emploi. La construction de ce parcours, quel qu'il soit, nécessite un accompagnement visant, notamment, à mieux connaître les possibilités de formation, le monde du travail et les opportunités d'insertion, ce afin de favoriser la persévérance et l'ambition des apprenants, de valoriser les acquis et de donner un sens aux parcours vers l'emploi.

La sécurisation des parcours de formation consiste à détecter le plus tôt possible les ruptures afin de proposer de manière la plus efficiente possible une nouvelle prise en charge (remédiation). Il convient de mieux identifier et repérer les personnes en risque de rupture de parcours en renforçant l'action au sein des structures de formation. L'information sur les dispositifs dans ce domaine doit être accentuée auprès des acteurs.

Enfin l'objectif consiste également à donner à voir, à encourager et à développer les passerelles entre les différentes modalités de formation. Par ailleurs, les mobilités professionnelles (contraintes ou choisies) sont sources de ruptures et doivent être accompagnées afin de valoriser et de capitaliser sur les savoirs et compétences acquises.

Quatre engagements sont repérés pour initier cette stratégie qui s'inscrira sur la durée du CPRDFOP :

- Favoriser l'engagement en formation
- Sécuriser les parcours tout au long de la vie
- Accompagner la mobilité professionnelle et faciliter les reconversions et les transitions professionnelles
- Poursuivre et amplifier l'accès des publics les plus fragiles vers la formation et l'emploi

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.1

Favoriser l'engagement en formation

Publics cibles

Une attention particulière pourra être portée sur les publics fragiles des territoires vulnérables (quartiers prioritaires politique de la ville (QPV)et zones de revitalisation rurale)

Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

DREETS, autorités académiques, Région, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Organismes de formation (dont CFA), Etablissements scolaires, Branches et organisations professionnelles, OPCO, entreprises, acteurs du conseil en évolution professionnelle, acteurs territoriaux œuvrant auprès de publics en difficulté

CONTEXTE/CONSTATS

L'engagement en formation relève de la motivation, de choix personnels et d'une projection dans un avenir professionnel.

Les freins à l'engagement sont nombreux et varient selon les publics (jeunes ou adultes) : l'accès à un lieu de formation et la mobilité, freins psychologiques, garde d'enfant, rémunération… Ils sont particulièrement prégnants dans les territoires urbains et ruraux vulnérables et constituent des déterminants à prendre en compte dans l'engagement en formation et la prévention des ruptures.

De même, s'engager dans une formation nécessite une bonne connaissance du tissu économique et de l'offre de formation disponible dans sa diversité et dans ses modalités pédagogiques (centre, à distance, en ligne, en entreprise, hybridé, …). L'engagement particulier en alternance est d'autant plus exigeant qu'il nécessite d'une part, un engagement immédiat dans un environnement professionnel au sein de l'entreprise et d'autre part, dans une formation dispensée dans un établissement de formation par alternance.

Ces choix peuvent être facilités et accompagnés par l'ensemble des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Informer tous les publics sur les atouts de l'économie régionale et locale et leurs évolutions (grands projets régionaux, « raconter l'histoire régionale ») pour susciter des vocations et mieux orienter leurs choix

- Ouvrir le champ des possibles à tous les publics : informer et orienter sur les différentes voies de formation possibles en lien avec l'emploi (taux d'insertion dans l'emploi, de réussite aux diplômes, de poursuite d'études, niveaux de salaire…) et informer sur les contenus de formation et les modalités, en lien avec les organismes de formation, en articulation avec les engagements de l'ambition stratégique 3
- Contribuer à la levée des différents freins d'accès à la formation des publics et plus particulièrement des publics fragiles et situés dans des territoires vulnérables.

Au titre du **Schéma régional de développement de l'alternance** :

- Donner à voir la réalité des recrutements en alternance pour tous les publics, les perspectives d'emploi sur les bassins, pour accompagner les choix professionnels des futurs alternants et déployer une offre régionale lisible et accessible de formation par alternance pour mieux confronter l'engagement du public et faire le lien avec le réel
- Éclairer les jeunes et les familles sur la qualité des formations régionales par alternance
- Favoriser l'individualisation des parcours de formation par alternance pour mieux valoriser l'expérience acquise par le candidat au préalable
- Appuyer et accompagner les postulants à l'alternance dans leur démarche de recherche d'employeur et d'accès aux aides auxquelles ils peuvent prétendre et lever les freins périphériques pour faciliter la signature de contrat d'alternance

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Conforter l'individualisation de la formation en jouant sur ses contenus et ses modalités afin de faciliter l'entrée et le maintien en formation
- Recourir à des dispositifs préparatoires à l'entrée en formation (Prépa-apprentissage, Prépa-compétences…)
- Favoriser les parcours mixtes en alternance (mixité de publics et mixité de parcours) scolaire et alternance, mais aussi formation continue et VAE (en lien avec la fiche engagement 2.2)
- Renforcer les liens entre organismes de formation, acteurs de l'orientation et de l'accompagnement et entreprises afin d'assurer une meilleure connaissance des formations et de leur cadre et sécuriser l'engagement, en articulation avec l'ambition stratégique 3
- Mobiliser les dispositifs d'alternance, l'AFEST et les périodes d'immersion en entreprise (PMSMP…) comme des leviers d'engagement
- Modulariser la durée et le contenu des formations en fonction des acquis à l'entrée, permettre des entrées en apprentissage tout au long de l'année
- La coordination des acteurs, particulièrement entre acteurs de l'accompagnement et organismes de formation est indispensable afin de convaincre et sécuriser l'engagement en formation

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre des entrées/ Nombre de places (par voie de formation et type de public)
- Taux de remplissage (nombre de candidats positionnés sur les formations rapporté au nombre de places disponibles en formation par domaine de formation)
- Évolution du nombre de NEETS

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.2

Sécuriser les parcours de formation tout au long de la vie

Publics cibles

Élèves, étudiants, apprentis, salariés, demandeurs d'emploi, personnes éloignées de l'emploi, personnes en situation de handicap, publics fragiles des territoires vulnérables

Territoires

Ensemble du territoire régional, avec une attention particulière portée sur les territoires vulnérables

Partenaires associés

État, Autorités académiques, Région, Préfecture (SPEL), DREETS, Collectivités territoriales, Pôle emploi, branches professionnelles, Missions locales, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, organismes de formation, CFA, AGEFIPH, Chambres consulaires, OPCO, entreprises, Réseaux associatifs…

CONTEXTE/CONSTATS

La sécurisation des parcours de formation toutes voies confondues constitue un enjeu majeur en Hauts-de-France pour l'insertion professionnelle des publics cibles du CPRDFOP (élèves, étudiants, apprentis, salariés, demandeurs d'emploi, publics éloignés de l'emploi…), afin d'éviter les ruptures, donner accès à la qualification et favoriser l'employabilité et l'insertion de chacun.

Par ailleurs, la récente crise sanitaire a fragilisé de nombreux parcours et a renforcé l'importance de la sécurisation des parcours et permettre une hybridation des modalités pédagogiques, pour tous les publics.

La sécurisation des parcours passe également par un accompagnement individualisé des publics, s'appuyant sur des leviers variés combinant la mobilisation d'aides individuelles et la mobilisation - pour les plus jeunes - de dispositifs de réussite éducative (rémunération, hébergement, santé, restauration, aide à la mobilité…).

L'alternance nécessite un investissement fort et des responsabilités multiples qui doivent être pris en compte pour la sécurisation du parcours de l'alternant. La voie de l'alternance et en particulier l'apprentissage est un levier d'inclusion et d'intégration des jeunes dans le monde professionnel et constitue un outil favorisant l'emploi et l'embauche durable à tous niveaux de formation, un apprentissage complet et concret de métiers spécifiques, et donne la possibilité de découvrir en profondeur différents secteurs professionnels.

Les publics fragiles issus de territoires vulnérables cumulent par ailleurs des difficultés susceptibles de générer un risque accru de rupture de parcours.

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les causes de ruptures de parcours (en lien avec l'engagement 1.1 du principe Observer)
- Identifier, valoriser et coordonner les dispositifs existants auprès des prescripteurs et des publics cibles
- Outiller et accompagner les professionnels de la formation et de l'emploi dans le champ de la sécurisation des parcours
- Conforter le lien entre prescripteurs et organismes de formation et les entreprises pour sécuriser les parcours du positionnement à l'insertion professionnelle
- Optimiser le repérage des jeunes en risque de décrochage scolaire et ceux ayant quitté le système de formation et poursuivre la coordination des dispositifs de remédiation
- Faciliter le maintien et/ou le retour en formation à travers des actions et pratiques éducatives et pédagogiques innovantes

Au titre du **Schéma Régional de Développement de l'Alternance** :

<u>En cours de parcours</u>

- Éviter les ruptures de contrat d'apprentissage et permettre le rebond en cas de rupture avérée
- Améliorer les conditions matérielles et soutenir financièrement les apprentis
- Améliorer la qualité de vie globale en apportant un soutien, une écoute, un accompagnement individualisé pour lever les freins périphériques et prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel et permettre ainsi la réussite du parcours
- Repérer les apprentis en difficulté ou ayant des besoins spécifiques et apporter un appui en plus de la formation pour sécuriser leur parcours et les amener à la qualification (mieux accompagner les troubles dys, lutter contre l'illettrisme, l'illectronisme…)
- Accompagner les apprentis en situation de handicap sur la totalité de leur parcours et prévoir tous les aménagements (aménagement pédagogiques, en équipements…) et toutes les fonctionnalités d'apprentissage nécessaires à la réussite de leur parcours.
- Favoriser l'ouverture des apprentis et renforcer leur autonomie (par des actions culturelles, sportives, éducatives ou à visée professionnelle)

<u>A l'issue du parcours</u>

- Amener l'apprenti à une insertion professionnelle durable et réussie à l'issue du contrat
- Construire, accompagner et informer les apprentis des suites de parcours possible à l'issue de l'apprentissage

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.2

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

La mobilisation des politiques de formation et d'orientation professionnelles est bien entendu particulièrement requise pour participer pleinement à cette sécurisation des parcours. Les partenaires rappellent la nécessité d'une mobilisation de tous les outils de prévention de ruptures de formation, toutes voies confondues. De la même manière, la mise en œuvre et l'articulation de tous les dispositifs de remédiation sont considérées comme prioritaires pour le CPRDFOP.

Plus spécifiquement pour les demandeurs d'emploi, le dispositif « S'engager vers l'emploi » (actions relatives aux savoirs de base, à la lutte contre l'illettrisme, la réflexion sur le projet professionnel personnel et l'accompagnement vers l'emploi) proposera des réponses différenciées et individualisées et un suivi particulier en direction des publics les plus concernés par un risque de rupture de formation.

Par ailleurs, la formation en alternance demande un engagement important tout au long du parcours de la part des jeunes, des entreprises et des CFA. Sécuriser le parcours en apprentissage nécessite des actions conjointes et coordonnées, des moyens mobilisés par les pouvoirs publics et par les branches professionnelles sur la durée du parcours de l'apprenti. Cela requiert en parallèle de soutenir toutes actions de professionnalisation et de formation de la communauté de formation que ce soit au sein des CFA (formateurs, référents, personnel de l'accompagnement) ou au sein des entreprises (formation de tuteur ou de maître d'apprentissage) et d'accompagner et de valoriser les démarches « qualité » des CFA.

Dans cet esprit, cet engagement a pour ambition de favoriser les conditions de réussite des parcours de chacun et de mettre en synergie l'ensemble des acteurs concernés aux niveaux régional et territorial.

INDICATEURS DE SUIVI

- Pour tous les dispositifs de formation, connaître les taux d'abandon/ruptures et caractériser les publics concernés (hommes/femmes, jeunes, TH, territoires) y compris les NEETS
- Évolution du taux de jeunes sortant de formation initiale sans qualification et nombre de décrocheurs sur la durée du CPRDFOP
- Identification des aides permettant de lever les freins périphériques et production de données chiffrées sur le recours à ces aides (nombre, type de publics, de territoires…)

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.3

Développer et sécuriser la mobilité professionnelle en facilitant les reconversions et les transitions professionnelles

Publics cibles

Salariés, salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, particulièrement les seniors ou demandeurs d'emploi de très longue durée

Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

DREETS, Région, Éducation nationale, OPCO, Branches et organisations professionnelles, AT Pro, opérateurs CEP, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Organismes de formation

CONTEXTE/CONSTATS

Le marché du travail est marqué par une augmentation du nombre de transitions professionnelles depuis trente ans. En effet, les enquêtes Formation et Qualification professionnelle (Insee) évaluent à 20 % le nombre de personnes qui effectuent une reconversion professionnelle en cinq ans, dont 38 % dans la même entreprise (promotion interne…).

Un enjeu central pour les politiques publiques et les partenaires sociaux est donc d'accompagner les actifs à anticiper et sécuriser ces mobilités, pour qu'elles soient choisies plutôt que subies.

Différents dispositifs viennent désormais soutenir ces aspirations ou besoins de mobilité : Pro-A, reconversion et promotion par l'alternance des salariés, les dispositifs de transition professionnelle, individuelle ou collective, Reconnaître et Valider (REVA)... Par ailleurs, le compte personnel de formation (CPF) peut être directement mobilisé par la personne, avec ou sans l'appui d'abondements de son employeur, de son OPCO, ou de tout autre partenaire.

Pour rappel, les dispositifs de reconversion directement mobilisable par les salariés sont : le CEP, le projet de transition professionnelle, le dispositif de démission-reconversion.

Les branches et organisations professionnelles peuvent quant à elles mobiliser : la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les Edec et TransCo.

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.3

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Initier et stabiliser une articulation entre financeurs des dispositifs contribuant aux transitions et reconversions professionnelles
- Mieux faire connaître, informer, partager les dispositifs et leurs modalités aux actifs et aux entreprises
- Encourager le recours des actifs à la VAE comme levier de transition enrichie par une formation professionnelle complémentaire
- Sensibiliser et acculturer les entreprises aux actions de formation en situation de travail (AFEST) pour les développer, à destination des actifs
- Poursuivre la structuration du conseil en évolution professionnelle des salariés
- Considérer les opportunités liées aux grands projets de développement économique comme solutions de mobilité (exemple des 3 grands projets de gigafactory électromobilité)
- Sécuriser les parcours professionnels grâce aux compétences transversales et leur identification (notamment au travers de référentiels de type RECTEC)
- Organiser une réflexion intersectorielle sur les passerelles entre certifications afin de faciliter la mobilité professionnelle (par exemple, blocs de compétences, compétences transversales, compétences transférables)
- Initier une concertation transfrontalière franco-belge quant aux qualifications et référentiels de compétences

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Il s'agit ici de faciliter les mobilités et les reconversions professionnelles, dans une approche inter-métiers et/ou intersectorielle, grâce aux dispositifs de financement de la formation continue et des transitions et aux dispositifs de reconnaissance des compétences acquises. Cette approche devra par ailleurs encourager une dimension territoriale et interterritoriale (voire transfrontalière).

Les ATPro et les prestataires du CEP notent un «effet crise» sur une partie de la population salariée plus encline à questionner sa trajectoire professionnelle, renforçant la nécessité d'amplifier la mobilisation des dispositifs et leur appropriation technique.

A ce titre, le conseil en évolution professionnelle doit venir aider l'actif, demandeur d'emploi ou salarié, dans sa réflexion.

La structuration progressive en blocs de compétences des certifications professionnelles doit permettre de faciliter ces mobilités intra et intersectorielles en réduisant les temps de transition et d'acquisition d'une nouvelle certification.

Pour réussir les transitions de demain, les logiques de parcours sécurisés doivent être mises en œuvre afin de s'adresser à tous les publics, salariés ou demandeurs d'emploi. L'articulation des opérateurs financeurs doit donc constituer une priorité afin de faciliter la prise en charge des reconversions professionnelles pour tous et garantir les transitions inter-entreprises qui sont en général des parcours longs.

Dans cette perspective, une réflexion devra être initiée sur les articulations entre les dispositifs ouverts aux actifs mais différenciés selon les statuts (demandeurs d'emploi / salariés).

La phase de concertation du SRDEII a permis d'exprimer les fortes attentes concernant le soutien aux actions de formation des salariés ou futurs salariés au sein même des entreprises, particulièrement celles situées dans les territoires les plus éloignés des structures de formation professionnelle. Pour autant, si l'offre de formation et les financements existent pour les demandeurs d'emploi, celle qui s'ouvre aux salariés en activité est plus restreinte.

Par conséquent, un des enjeux du CPRDFOP sera de développer l'écosystème de formation au plus près des territoires et d'imaginer des ingénieries régionales et locales permettant aux actifs non couverts par les dispositifs existants de pouvoir bénéficier des évolutions et transitions professionnelles générées par les transformations en cours ou à venir de l'économie (transitions numériques, écologiques et énergétiques). Celles-ci constituent des opportunités nouvelles de reconversion pour les actifs qu'il conviendra d'accompagner.

INDICATEURS DE SUIVI

Quantitatifs :

- Nombre de mobilités identifiées (partiellement) via les licenciements pour motif économique, les ruptures conventionnelles, les démissions-reconversions
- Nombre d'entrées dans les dispositifs de reconversion professionnelle (c'est-à-dire avec formation) et de transition professionnelle
- Nombre de VAE débutées et certifications obtenues
- Nombre d'opérations d'information et de communication sur les dispositifs, notamment en SPEL

Qualitatif :

- Cartographie régionale et/ou départementale des interlocuteurs en fonction des dispositifs et des publics

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.4

Poursuivre et améliorer l'accès à la formation des publics les plus fragiles pour favoriser leur insertion professionnelle

Publics cibles

salariés, salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, particulièrement les seniors ou demandeurs d'emploi de très longue durée.

Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

État, Région Pôle emploi, Missions locales, Cap Emploi, CFA, Etablissements d'enseignement supérieur, Organismes de formation continue, Branches et organisations professionnelles, OPCO, Chambres consulaires, Ecoles de production, Ecoles de la 2ème chance, Micro-lycées, Associations, établissements scolaires, Collectivités territoriales et EPCI, Etablissements publics, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, AGEFIPH (Ressource handicap formation), FIPHFP, PSAD (tous les membres du SPRO et SPELOF)

CONTEXTE/CONSTATS

De nombreux freins périphériques (socio-économiques, santé, cognitifs…) fragilisent une partie de la population, en limitant leur accès à un parcours de formation et à une insertion professionnelle.

La région se caractérise par une part plus élevée de demandeurs d'emploi de longue durée dans l'ensemble de la demande d'emploi (48,2 % au trimestre 2 2022 contre 47 % en France métropolitaine), et une part non négligeable de séniors, qui par ailleurs nécessitent un accompagnement plus spécifique pour un meilleur accès à la formation.

En 2018, on comptabilisait en Hauts-de-France 253 000 jeunes qui n'étaient ni en emploi, ni en étude, ni en formation (NEET) soit 23 % de la population contre 18 % en France. D'autre part, en 2021, plus de 170 000 jeunes de 16 à 25 ans n'étaient pas insérés.

Certains arrondissements de la région affichent des indicateurs bien plus élevés pouvant aller jusqu'à 27 % ou plus de jeunes qui ne sont pas insérés dans un parcours.

De même, les publics fragiles des territoires urbains et ruraux vulnérables, notamment QPV, ZRR, Bassin minier, Sambre Avesnois Thiérache, cumulent des difficultés dans l'accès aux services, à la formation et à l'emploi.

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.4

La Région Hauts-de-France a la part de population couverte par le RSA la plus important de France : 80 pour 1 000 habitants (53 pour 1 000 en France). Dans ce contexte, la région et les cinq départements se sont engagés à amplifier l'accès à la formation de ces publics comme levier de retour à l'emploi : les bénéficiaires du RSA représentent 27 % des stagiaires dans le programme régional de formation. Ce taux est en progression constante.

Par ailleurs, la proportion de personnes en situation de handicap parmi les demandeurs d'emploi de la région a augmenté pour atteindre 9,3 % en 2021. L'AGEFIPH et la région se sont engagées à améliorer leur accès à la formation : des avancés ont pu être réalisées et se traduisent par une progression constante de la part des stagiaires en situation de handicap dans le programme régional de formation qui a atteint 11,1 % en 2021.

Enfin, les personnes bénéficiaires de la protection internationale connaissent aussi des difficultés accrues dans leur parcours d'insertion professionnelle, du fait notamment d'une maîtrise moindre de la langue française, de problématiques connexes significatives (logement, revenu) et de reconnaissance de leurs qualifications.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les freins additionnels que rencontrent les publics fragiles afin d'envisager les réponses adaptées
- Identifier les acteurs agissant pour les publics fragiles, au-delà des seuls champs formation et emploi, pour contribuer à lever l'ensemble des freins
- Renforcer les moyens pour repérer et identifier de façon coordonnée et au plus près des territoires, les publics fragiles sans solution par la mise en place d'actions, d'outils, d'approches, de méthodes de détection innovantes
- Faire de l'apprentissage et de l'alternance un outil au service de l'élévation du niveau de qualification des publics fragiles des territoires vulnérables
- Accompagner les publics fragiles dans la construction de leur projet professionnel et développer toutes les compétences transversales nécessaires à l'insertion professionnelle
- Développer la sensibilisation des organismes de formation et des CFA à l'accueil de publics fragiles pour une égalité d'accès à la formation

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.4

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Développer des actions de remédiation, de remobilisation et d'accompagnement innovantes, individualisées et adaptées aux publics fragiles pour la construction d'un « parcours de réussite en formation »
- Soutenir des méthodes d'apprentissage et de formation en privilégiant « le faire pour apprendre » et l'apprentissage en situation réelle de production et de travail en lien avec les entreprises et les centres de formation pour contextualiser les compétences à acquérir
- Privilégier les approches de tutorat, de mentorat par les « pairs » (les jeunes conseillent les jeunes) et mettre en place des systèmes de parrainage ou de mentorat entre alternants et futurs alternants
- Renforcer le lien direct avec l'entreprise dans le cadre des formations proposées
- Faire de la création/reprise d'entreprise un levier au service de l'insertion

- Renforcer les sas préparatoires à l'entrée en formation pour remettre en dynamique professionnelle les demandeurs d'emploi de longue durée
- Développer des « sas sectoriels » en lien avec les organismes de formation et les opérateurs de l'emploi pour une insertion rapide en alternance dans les métiers à fort recrutement

Au titre du **Schéma régional de développement de l'alternance**

L'accès à l'emploi et à la formation via l'alternance, dont l'apprentissage, peut être une solution adaptée pour insérer progressivement ces publics « fragiles ». En effet, la spécificité pédagogique de cette « formation/emploi » qui repose sur la relation duale entre l'acquisition des savoirs partagés entre le centre de formation et l'entreprise et le sens apporté à l'alternant qui se retrouve en situation d'intégration professionnelle avec une plus grande responsabilisation et autonomie pourraient permettre le retour en emploi et en formation de façon progressive.

INDICATEURS DE SUIVI

- Définition du périmètre des publics dits fragiles : jeunes, seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, les premiers niveaux de qualification (infra CAP/BEP ou non qualifiés), bénéficiaires du RSA, personnes issues des territoires fragiles sous réserve de disposer de l'outil permettant de les identifier, RQTH
- Part des publics fragiles formés par dispositif (dont l'alternance), avec la répartition par domaine de formation, niveau visé et territoire concernés (sous réserve de la disponibilité de l'information)
- Suivi de ces différents indicateurs annuellement sur la durée du CPRDFOP

Ambition stratégique 2

FICHES PRIORITÉS SECTORIELLES

Associées pour la première fois à la phase d'élaboration du CPRDFOP, les branches et organisations professionnelles ont pu exprimer les besoins évolutifs des secteurs, en lien avec leurs actualités et les grandes tendances qui se dessinent, dans un paysage économique, écologique, énergétique et numérique en pleine mutation.

La prise en compte et l'inscription dans le contrat de leurs problématiques et priorités offrent un ancrage davantage pragmatique aux ambitions et engagements concertés qui fondent la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelle, pour les six années à venir.

Aussi, les principaux projets portés par les branches et organisations professionnelles, dans un cadre partenarial, pour l'année 2023, sont rattachés à chacune des ambitions stratégiques sous la forme de « fiches priorités sectorielles ». Celles-ci peuvent concerner un ou plusieurs secteurs, s'appliquent sur le périmètre régional ou ciblent un/des territoire(s) précis, et définissent des plans d'action résolument opérationnels associés à des indicateurs de suivi.

Chaque année, ces fiches pourront être révisées, amendées, complétées, permettant ainsi une réponse réactive aux évolutions à court terme des besoins.

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.1

Trouver des réponses efficaces par le biais de l'AFEST (formation en situation de travail)

Publics cibles

Tous publics : demandeurs d'emploi, jeunes accompagnés par les missions locales, NEETS, allocataires du RSA

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Artisanat

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **CMA Hauts-de-France**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil régional, Pôle emploi, Missions locales, Conseils départementaux (allocataires du RSA)

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Certains publics méconnaissent l'offre de formation ou se trouvent éloignés de centres de formation physiques.

Ils peuvent trouver des réponses efficaces par le biais de l'AFEST (formation en situation de travail), modalité souple et permettant un égal accès de tous à des formations proposées directement au sein d'entreprises artisanales.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

L'AFEST permet d'apporter des réponses rapides à des problématiques de mobilité géographique pour les publics concernés.

Elle permet également de répondre de manière ciblée et agile aux difficultés de recrutements des entreprises.

Elle permet en outre pour les bénéficiaires l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques et une insertion professionnelle immédiate et durable.

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.1

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Elaboration de parcours individualisés en lien avec les entreprises concernées	Insertion professionnelle rapide et durable	Nombre d'entrées en formation AFEST dans le secteur de l'artisanat et caractéristiques des formés (DELD, jeunes, neets, seniors etc.) et caractéristiques des entreprises accueillantes (sous domaine, taille, localisation…) Nombre d'intégrations dans l'emploi à l'issue de l'AFEST	2023-2028
Suivi des candidats tout au long de leur parcours	Sécurisation de parcours	Entretiens réguliers avec les candidats et leur nombre d'entretiens moyen par stagiaire Comparaison du nombre de candidats suivis au début et ayant terminé leur parcours Satisfaction des stagiaires	2023-2028
Accompagnement des entreprises pendant toute la durée de la formation	Réponse aux besoins de recrutements	Mesure de satisfaction des entreprises support de Dialogue prospectifet de la progression des bénéficiaires	2023-2028

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.2

Proposer une offre et des parcours de formation qualitatifs et modernisés dans le secteur des industries graphiques

Publics cibles

Demandeurs d'emploi, salariés en reconversion professionnelle, lycéens, étudiants, entreprises

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

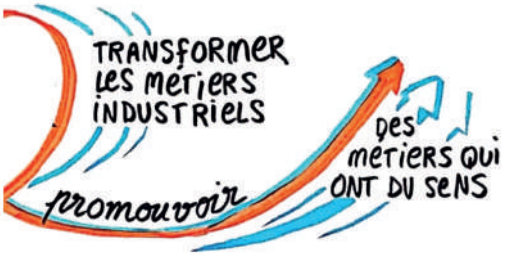
- Imprimerie
- Communication graphique

Mise en oeuvre de l'action

2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028

Pilote(s) : **UNIIC Hauts de France – Marne - Ardennes**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AMIGRAF, Région Hauts-de-France, Pôle emploi et Maisons de l'Emploi



SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises du secteur des Industries de l'Impression et de la Communication ont de plus en plus de difficultés à recruter des personnels de production. Plusieurs éléments contribuent à cet état de fait :

- On constate que les freins au recrutement sont liés au déficit d'image du secteur, à la méconnaissance des métiers et à la faible attractivité des secteurs industriels en général.
- On remarque la faible motivation des candidats à intégrer puis à rester sur des postes de production, vraisemblablement dû à l'exigence des postes et à leurs spécificités (travail en 3/8, nécessité d'être mobiles, etc.).
- On assiste dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques à des licenciements liés à la conjoncture économique et sanitaire, qui entrainent une perte sèche de compétences pour le secteur avec des personnels qui quittent définitivement le secteur.
- On constate un manque d'information auprès des autres branches professionnelles dites industrielles pour expliquer les passerelles possibles dans le cas de reconversions professionnelles.

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Promouvoir une offre de formation technique de qualité et de haut niveau en s'appuyant en particulier sur les CQP de branche, développées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'Imprimerie et des Industries Graphiques ; Favoriser l'intégration de ces formations dans les dispositifs Régionaux tels que le PRF
- Développer de nouvelles formations liées aux évolutions technologiques et techniques (par exemple l'émergence du Numérique, les techniques liées à la personnalisation de documents, le Web To Print, etc.)
- Développer des formations courtes qui répondent aux besoins des entreprises pour la montée ou le transfert de compétences des salariés en place et en assurer le financement
- Développer des modules de formations favorisant le transfert de compétences en interne ou pour des salariés en reconversion (autres secteurs d'activités)
- Permettre le développement de formations « terrain », financées à 100% (y compris le salaire du salarié), à destination des Demandeurs d'Emploi Longue Durée (DELD), afin de les aider à se réintégrer plus facilement et plus durablement
- Intégrer de façon systématique, quel que soit la formation, des modules liés au savoir être et à l'intégration en entreprise. Une articulation avec le SIEG pourrait être mise en place avec la création, pour notre branche, de « parcours intégrés » comme ceux existants au sein du PRF 2021/2023
- Valoriser le dispositif « Job sur Mesure », développé par l'IDICG et porté par la Branche permettant une insertion ou une reconversion professionnelle réussie dans les entreprises des Industries de l'Impression et de la Communication Graphique, en l'adaptant aux besoins de la Région Hauts-de-France. Ce dispositif s'appuie sur un accompagnement au recrutement suivi d'un parcours de formation ajusté. Il pourrait être associé aux autres dispositifs financés par la Région
- Intégrer au plus pertinent les outils web-learning développés par la branche dans nos parcours de formation DE et salariés (« La Ligne Continue »)

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.2

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Promotion des actions de formation de la Branche des Industries Graphiques	Meilleure visibilité de l'offre en lien avec le Programme Régional de Formation (PRF)	Site Internet et Page Entreprise sur les Réseaux Sociaux Ateliers « découverte » Indicateurs : nombre de visiteurs, nombre d'abonnés ; nombre d'inscrits aux ateliers ; taux de satisfaction Evolution des entrées en formation dans le secteur des industries graphiques sur le PRF	1er trimestre 2023
Développement de nouvelles formations	Mettre en place des formations répondant aux besoins des entreprises et des évolutions techniques et technologiques	Nouvelles formations Indicateurs : Liste des formations nouvelles dans la branche industries graphiques ; nombre d'inscrits dans ces nouvelles formations; placement en sortie pour les sortants de formation du secteur industrie graphique	Toute l'année 2023
Développer le « savoir être » au sein des formations	Permettre une meilleure intégration en entreprise Créer des passerelles entre le PRF et le SIEG, actions pilotées par la Région Réduire la fracture sociale (Illettrisme)	Parcours Intégrés mixant « savoir » et « savoir être » (Compétences Clés) Indicateurs : nombre de passerelles mises en place entre SIEG et PRF du secteur industrie graphique	1er trimestre 2023
Intégrer des outils de « Web Learning » dans les formations, en utilisant la plateforme « La Ligne Continue »	Permettre une meilleure accessibilité au programme de formation Renforcer les compétences numériques Réduire la fracture sociale (Illectronisme)	Programmes contenant des modules d'E-Learning, en Synchrone et Asynchrone Indicateurs : nombre de modules d'E-Learning mis en place, d'inscrits et de participants à ces modules	1er trimestre 2023

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.3

Entreprendre c'est ma priorité

Publics cibles

Cette action est à destination des demandeurs d'emploi de longue durée (de plus de 24 mois) d'un territoire donné, qui sont intéressés par un projet de création/reprise d'entreprise.

Deux types de parcours peuvent être proposés en fonction du positionnement de départ :

- Parcours 1 : L'artisanat : une opportunité pour créer son entreprise
  Publics cibles : le demandeur d'emploi de longue durée qui maîtrise les compétences socles et l'outil numérique mais qui manque de connaissances sur les divers métiers et opportunité de l'artisanat sur le territoire de la CUD.
- Parcours 2 : Les entreprises artisanales « c qui, c quoi, c où ».
  Publics cibles : le demandeur d'emploi de longue durée qui ne maîtrise pas les compétences socles et pas totalement l'outil numérique originaire du territoire CUD.

Territoires

Région HDF avec expérimentation possible sur le territoire de la CUD

Secteurs concernés

Secteurs de l'artisanat

Mise en oeuvre de l'action

2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028

Pilote(s) : **CMA Hauts-de-France**

Partenaires associés (structures et services concernés) : la Communauté Urbaine de Dunkerque (CUD), les autres collectivités, Pôle emploi, les Départements pour les bénéficiaires du RSA, les PLIE et MDE

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.3

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée demeure important malgré les tensions de recrutement connues sur le marché de l'emploi.

Les élus locaux sont par ailleurs sensibles à la présence et au maintien d'une activité artisanale dans leurs communes.

Il est également nécessaire d'expérimenter et d'innover pour emmener les demandeurs d'emploi de longue durée vers la création d'activité.

La problématique est que ces publics méconnaissent les opportunités de création d'activité possibles offertes par l'artisanat sur leur périmètre de vie.

Mais aussi que ces publics n'ont pas toujours le socle de compétences nécessaires pour devenir artisan.

Enfin les parcours d'accompagnement proposés sont trop théoriques et n'attirent pas ces publics éloignés de l'emploi.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Détecter des porteurs de projets
- Soutenir la création/reprise d'entreprise artisanal et in fine, créer de l'emploi sur les territoires
- Proposer un parcours d'accompagnement des porteurs de projets dédié à un public demandeurs d'emploi de longue durée

Ce dernier pourrait se déclinera en deux temps :

- un positionnement oral et numérique,
- un parcours d'accompagnement spécifique via du présentiel et des outils digitaux (apports ludiques et numériques : jeux, espace game, serious game, travail d'équipe, réalité virtuelle augmentée, immersions professionnelles…)

Dans une logique « d'aller vers », ce dispositif s'organisera autour d'un atelier numérique mobile, type high cube, dans lequel divers tablettes, PC, oculus, imprimante 3D y seront intégrés.

L'objectif est de déployer dans un premier temps d'expérimentation ce dispositif sur 5 territoires au sein de la CUD (Saint Pol sur Mer, Grande-Synthe, Dunkerque, Grand-Fort-Philippe et Bray-Dunes).

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Parcours d'accompagnement dédié	Acquisition de la certification Cléa Définition du projet pour intégrer un dispositif de Créateur	Pour chacun des territoires : - La tenue d'ateliers numériques mobiles dédié à l'artisanat sur le territoire Dunkerquois et leur nombre - Nombre de « positionnement » - Nombre de parcours mis en œuvre - Caractéristiques du public dont le nombre de DELD - Nombre de certifications Cléa acquises	Dès 2022

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.4

Améliorer et amplifier l'intégration des publics en situation de handicap dans les métiers du transport

Publics cibles

- Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) accompagnés dans leur parcours par un référent Cap Emploi, Pôle emploi, Missions Locales, Comète ou CRRF.
- Salariés du secteur privé ou du secteur public, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être, en activité ou en arrêt de travail, et qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail.
- Travailleurs indépendants bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être qui ne pourront continuer leur activité du fait de leur handicap.

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Transport

Mise en oeuvre de l'action

2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028

Pilote(s) : **Agefiph**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AFTRAL, FNTR, FNTV, UGECAM

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.4

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

La **P**restation d'**E**valuation des **C**apacités **F**onctionnelles(**PECF**) est une action innovante et expérimentale de l'AGEFIPH co construite avec les professionnels du transport routier dans le cadre d'une convention nationale signée le 2 octobre 2020 avec AFTRAL, afin de promouvoir des pratiques plus inclusives et favoriser le développement d'espaces de coopérations entre acteurs de l'État, du médical, paramédical et du secteur professionnel, propices à l'enrichissement du diagnostic, à l'émergence de propositions, à l'élaboration de solutions «raisonnables».

La personne en situation de handicap va rencontrer une succession d'acteurs inscrits dans un schéma de contraintes situationnelles pour lui, sans pouvoir démontrer ses capacités et potentiels dans un environnement et une organisation adaptés à son handicap. Ceci rend le processus décisionnel complexe, du fait notamment de la multiplicité des acteurs potentiellement impliqués.

Dans ce contexte, la contribution de la PECF consiste à fournir des méthodes, permettant d'apporter un éclairage sur les conséquences du handicap dans le processus de décision de chaque acteur et dans son domaine de compétence, avant de rentrer dans ce parcours vers l'emploi.

Dans cette chaîne d'acteurs (médecin agréé, inspecteur de la sécurité routière, formateur, médecin de santé au travail…), la PECF leur apporte également une vision d'ensemble pour les métiers du transport routier et de la logistique aussi bien la conduite, qui représente l'activité principale, que les tâches annexes incombant à ces métiers (chargement/déchargement du camion, manutention avec un chariot élévateur en logistique…)

Dans le transport routier de marchandises et de voyageurs, la place de la conduite est un enjeu important car elle est une activité essentielle et exigeante en matière de sécurité, pour soi et pour les autres. Elle requiert du conducteur qu'il soit juridiquement et physiquement apte.

Pour autant, cette condition n'exclut pas les personnes en situation de handicap, y compris les personnes à mobilité réduite, de la pratique de la conduite.

La réglementation en vigueur limite fortement l'accès à la conduite des véhicules du groupe lourd, pour les personnes atteintes d'un handicap lourd de l'appareil locomoteur, alors que des évolutions technologiques et scientifiques permettent, pour de nombreuses situations, de compenser certains handicaps. C'est pourquoi le ministère de l'Intérieur a souhaité modifier cette réglementation, et ainsi d'ouvrir l'accès à la conduite des véhicules de transport de marchandises et de voyageurs aux personnes atteintes d'un handicap, sous réserve d'aménagements ou de restrictions le cas échéant, mentionnés sur le titre de conduite.

Le projet consiste donc à sécuriser le parcours de formation ou de maintien dans l'emploi afin de s'assurer que le handicap de la personne ne va pas faire obstacle à son entrée en formation/régularisation, et à son déroulé jusqu'à son terme.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Régulariser un permis Poids Lourd
- Intégrer une formation de droit commun diplômante, qualifiante, certifiante
- Réorienter le projet professionnel

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.4

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Portes ouvertes	Mobilisation des prescripteurs	Nombre de portes ouvertes effectivement réalisées et nombre de visiteurs	1 par trimestre
Webinaires	Mobilisation des prescripteurs et une meilleure identification des PSH DE	Nombre d'acteurs de l'information et de l'orientation ayant participé à des webinaires	04/10/2022 – calendrier à venir pour 2023
	Des entrées en formation du public en situation de handicap (PESH)	Nombre de Prestations d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles (PECF) et d'entrées en formation du public en situation de handicap (PESH)	annuel
	Maintien en emploi des PESH	Nombre d'aménagements du poste de conduite des PESH en emploi	annuel
	Profil des bénéficiaires des PECF	Type de statut (DE, salariés ou travailleurs indépendants) des entrants en formation bénéficiaires des PECF	annuel
Objectif National de 192 prescriptions pour les 4 sites (Rennes, Lyon, Toulouse et Monchy St Eloi)			

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.5

Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers de l'industrie

Publics cibles

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap accompagnés par le SPE, en cours de définition de projet professionnel ou en cours de validation d'un PP dans les métiers de l'industrie

Territoires

Côte d'Opale

Secteurs concernés

Industries

Mise en oeuvre de l'action

2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028

Pilote(s) : **Agefiph**

Partenaires associés (structures et services concernés) : MEDEF Côte d'opale et IUMM

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap accèdent peu aux métiers de l'industrie et développent peu d'appétence pour ce secteur, par manque de visibilité sur le champ des possibles (métiers concernés, conditions d'accès, aménagements des situations de travail possible). Il s'agira de travailler sur la représentation des métiers qu'ont les PSH, d'une part, et sur la représentation des entreprises sur le handicap d'autre part.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Permettre aux PSH (mais aussi aux prescripteurs Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale notamment) d'avoir une juste représentation des métiers de l'industrie du territoire concerné et du potentiel emploi
- Favoriser les échanges entre les PSH et les employeurs du secteur
- Permettre la mise en place de parcours d'insertion dans les métiers de l'industrie

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.5

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Organisation et animation des réunions de cadrage sur chaque territoire avec les partenaires emploi, aide pour l'inscription de chaque participant sur la plateforme de la Fabrique 4.0	Sensibilisation et mobilisation des acteurs du SPE et identification des PSH cibles	La tenue d'au moins 3 rencontres de cadrage sur la Côte d'Opale Nombre de réunions, de territoires et de participants partenaires emploi Nombre de PSH inscrites sur la plateforme de la Fabrique 4.0 Information d'au moins 30 PSH	1er semestre 2023 (prévision)
Mise à disposition de la FABRIQUE 4.0 IUMM avec une approche spécifique à destination des PSH (mobilisation d'une ergonome, mobilisation du Cap-emploi, participation des employeurs), Cette action concernera également des DE « valides »	10 DETH / action et 50% de parcours engagés dans les métiers de l'industrie	Nombres de participants et type de public (valides/PMR) inscrits à la FABRIQUE 4.0 Nombres de questionnaires d'évaluation retournés Synthèse de l'action Nombre de parcours initiés dans la filière industrielle	1er semestre 2023 (prévision)

Ambition stratégique 2

PROPOSITIONS INSPIRANTES

Comment réduire les inégalités à l'entrée et au maintien en formation, et faciliter l'accès à l'entreprise pendant le parcours ? (Compiègne)

- Rapprocher **les lieux de formation du public en intégrant les contraintes personnelles** en identifiant les besoins des entreprises et les freins à la mobilité, en cartographiant les lieux de formation, les points de chute (accès au net) et les facilitateurs (crèches, covoiturage…)
- Initier un **dossier individuel formation insertion tout au long de la vie** qui permet via une plateforme partagée de stocker les données et de s'identifier rapidement
- S'inspirer d'un « **vis ma vie chez les partenaires** » en se concertant sur le principe et la création d'une plateforme en ligne pour faciliter l'inscription des partenaires et le tirage au sort des duos.

Comment rendre possible, faciliter et sécuriser les reconversions et les mobilités professionnelles ? (Amiens)

- Créer un guichet unique en identifiant les besoins des bénéficiaires et les parties prenantes correspondantes visées afin de mener l'expérimentation à l'échelle territoriale
- Valoriser les compétences transversales en favorisant un groupement d'entreprise sur un territoire, en identifiant les fiches métiers à partir des compétences par la démocratisation de l'outil « Diag Orient »
- Attribuer une allocation significative de reconversion : du projet à l'entrée dans le nouvel emploi, définir les modalités et périmètres simples de l'allocation, trouver la source de financement et communiquer à l'aide d'un guichet unique

Comment déclencher et soutenir la formation par l'insertion dans l'emploi ? (Amiens)

- Inscrire la découverte des métiers et de la pratique pro dans le programme scolaire dès la primaire : rencontres humaines parents/ professionnels, pratique en atelier, stages ++, formation renforcée des équipes pédagogiques, outils ludiques (séjours, parc JOBLAND, chaine YouTube pour « jeu métier interactif »)
- Croiser l'attractivité territoriale et l'attractivité formation emploi par un Pack emploi formation mobilité hébergement en réunissant les acteurs concernés par les différentes compétences (hébergement, transport, garde d'enfant à l'échelle d'un territoire) et en créant des sas de découverte métiers-formation adaptés aux besoins des entreprises
- Permettre aux partenaires de la formation et de l'insertion de soumettre un projet avec obligation de motiver la réponse à ce mode projet via un service unique, une réunion obligatoire et une mobilisation institutionnelle pour la réponse

Ambition stratégique 2

PROPOSITIONS INSPIRANTES

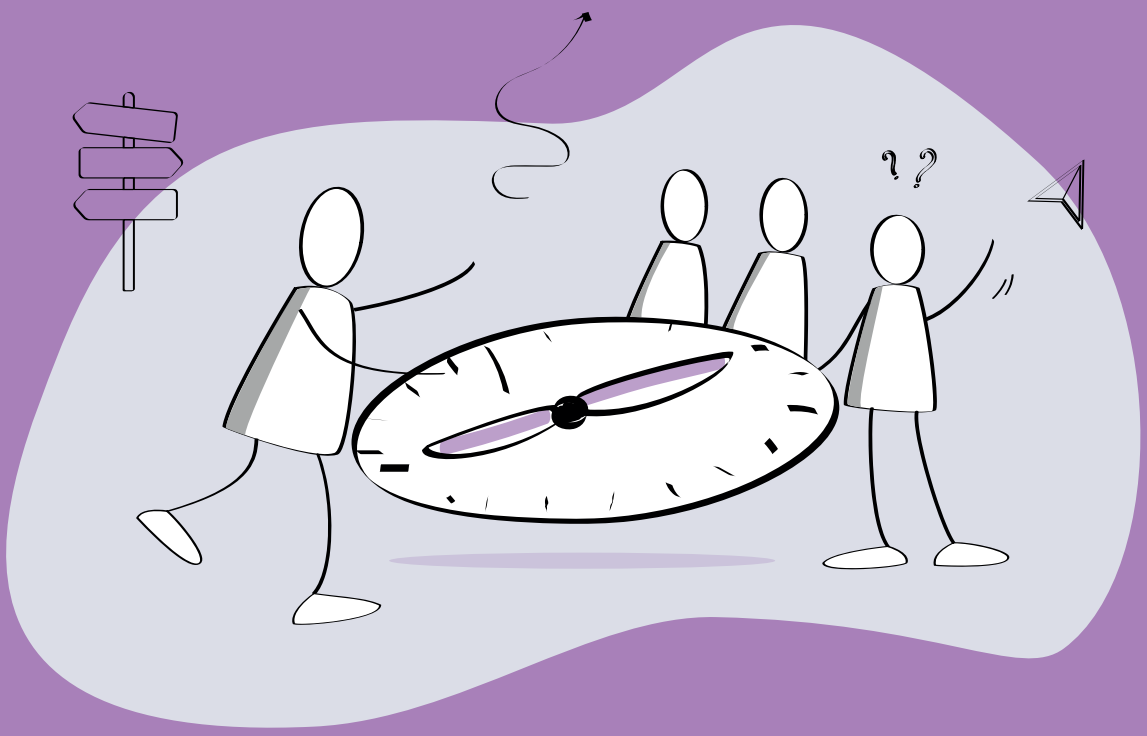
Comment organiser la complémentarité des voies de formation sur un territoire ? (Lille)

- Structurer l'offre de formation et son information pour faciliter l'exploration des filières et la construction de parcours simples d'accès en identifiant cet écosystème dans les systèmes d'information et en assurant la mise en place de laboratoires de découverte des filières
- Décloisonner les publics et les parcours en développant la mixité des publics
- Réorganiser et simplifier les modalités administratives et financières organisant une conférence des financeurs

Ces propositions émanent des réunions territoriales organisées dans les villes d'Amiens, de Béthune, de Compiègne, de Lille et de Saint-Quentin impliquant 550 participants réunis en ateliers facilitant l'intelligence collective (partenaires institutionnels, partenaires économiques et acteurs de la formation et de l'orientation).

Conformément aux engagements pris, ces propositions sont intégrées afin de potentiellement irriguer les trois premières ambitions stratégiques par les expérimentations et les innovations souhaitées.

Ces éléments ne sont pas, à proprement parler, des engagements du CPRDFOP mais constituent des exemples d'initiatives expérimentales qui pourraient être portées par des acteurs territoriaux et/ou sectoriels et potentiellement accompagnés par les acteurs institutionnels dans le cadre de leurs champs d'intervention.



AMBITION STRATÉGIQUE N° 3

Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics

LES ENGAGEMENTS

3.1 Réaffirmer une gouvernance régionale de l'orientation et impulser une animation territorialisée du SPRO

3.2 Garantir une offre lisible et coordonnée des actions et dispositifs portant sur l'information et l'orientation

3.3 Proposer des solutions innovantes de découverte des métiers notamment des métiers en tension et émergents

3.4 Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

3.5 Développer les compétences des acteurs du champ de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre de pratiques innovantes et partagées

LES PRIORITÉS SECTORIELLES

3.1 Favoriser la sensibilisation des collégiens et élèves du secondaire aux métiers du bâtiment et de la construction durable

3.2 Sensibiliser les élèves ingénieurs sur les passerelles ou spécialisations possibles pour répondre aux besoins des entreprises

3.3 Améliorer la notoriété du secteur des industries graphiques

3.4 Mettre en place un parcours découverte des métiers des hôtels, cafés, restaurants

3.5 Expérimenter de nouvelles approches pour l'attractivité des métiers dans le cadre d'une stratégie coordonnée France Industrie HDF

3.6 Valoriser les métiers du transport voyageurs et scolaires

3.7 Engager les entreprises dans la promotion des métiers du transport et de la logistique

3.8 Promouvoir les métiers du bâtiment auprès de différents publics

3.9 Numériqu'elles 2023 : continuité de l'essaimage territorial

LES PROPOSITIONS INSPIRANTES

CONTEXTE ET CONSTAT

L'information et l'orientation sont des enjeux de première importance pour lutter efficacement contre les déterminismes sociaux, de territoire, et de genre qui impactent fortement les parcours d'orientation et doivent permettre une insertion ambitieuse pour chaque personne (jeune et adulte).

Le cadre général de l'orientation est celui de l'orientation tout au long de la vie, définie comme « *un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leur parcours de vie professionnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences.* » (Résolution du Conseil Européen du 21 novembre 2008).

Depuis le 1er janvier 2019, la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a conféré aux Régions une compétence élargie en matière d'information sur les métiers et les formations depuis le collège jusqu'à l'enseignement supérieur dans une volonté de compétences partagées avec l'État sur l'orientation.

Dans ce contexte, la politique d'orientation en région Hauts-de-France s'inscrit donc dans une politique régionale globale d'orientation tout au long de la vie, visant une véritable continuité et complémentarité d'actions et d'acteurs et dans la recherche d'un équilibre entre l'information et l'accompagnement à l'orientation d'une part, et entre les besoins du monde économique et les motivations et aspirations individuelles d'autre part.

Elle s'attache non seulement à la mise en œuvre d'une orientation progressive, éducative et réversible mais aussi à l'élévation du niveau de qualification en favorisant la construction de parcours ambitieux qui valorise toutes les filières et voies de formation (professionnelle, technique, etc.), tout en veillant à la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. L'enjeu est également de développer des compétences à s'orienter tout au long de la vie et faire de l'orientation un levier d'égalité des chances et d'inclusion sociale.

Cette politique d'information et d'orientation se décline alors même que certains secteurs d'activités et des territoires affichent des difficultés de recrutement dus pour une part non négligeable à des questions d'attractivité.

La réponse au besoin de renforcer l'accompagnement à l'orientation a donné lieu à une diversité non moins grande d'initiatives et de dispositifs, portés par différents acteurs, à différentes échelles : région, territoire ou bassin, voire localité, entreprise, branche professionnelle ou filière.

Sur ce sujet, les relations institutionnelles entre acteurs de l'orientation se sont renforcées au travers de la définition d'objectifs partagés.

Cependant, la multiplicité des acteurs, des dispositifs et des outils ne garantit pas pleinement la lisibilité des offres de services et révèle l'existence de ressources mais insuffisamment organisées.

Il convient de faire de l'Accueil, de l'Information et de l'accompagnement à l'Orientation un des enjeux majeurs de la sécurisation des parcours de formation et professionnels.

AMBITION PARTAGÉE

- Réaffirmer le concept d'orientation tout au long de la vie et le droit à l'orientation pour tous en plaçant l'individu au cœur des dispositifs
- Mettre à disposition des jeunes, des familles et des adultes des services de qualité pour favoriser l'accès à l'emploi durable, en créant les conditions d'une orientation choisie et en réponse aux besoins des entreprises
- Mettre en place une politique d'orientation qui lutte contre les déterminismes sociaux et qui favorise la mobilité des publics, des scolaires, des demandeurs d'emploi et des salariés
- Accompagner la professionnalisation des acteurs de l'orientation (au sens large, englobant tous les professionnels qui œuvrent à l'accompagnement et l'orientation qu'ils soient associatifs ou publics)
- Réaffirmer une gouvernance régionale et impulser une animation territorialisée du SPRO

STRATÉGIE CONCERTÉE

Les partenaires s'accordent sur 5 engagements prioritaires pour contribuer collectivement à l'atteinte de l'ambition stratégique 3. Celles-ci constituent les premières actions à mettre en œuvre, identifiées au moment de la signature du CPRDFOP. Elles ont vocation à être renouvelées tout au long de la vie du contrat, dans le cadre du pilotage du CPRDFOP.

Ces 5 engagements prioritaires concernent l'ensemble des publics tout au long de leur vie et sont décrites et précisées sous la forme des engagements suivants :

- Engagement n°1 : Réaffirmer une gouvernance régionale de l'orientation et impulser une animation territorialisée du SPRO
- Engagement n°2 : Garantir une offre lisible et coordonnée des actions et dispositifs portant sur l'information et l'orientation
- Engagement n°3 : Proposer des solutions innovantes de découverte des métiers notamment des métiers en tension et émergents
- Engagement n°4 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation
- Engagement n°5 : Développer les compétences des acteurs du champ de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre de pratiques innovantes et partagées

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.1

Réaffirmer une gouvernance régionale de l'orientation et impulser une animation territorialisée du SPRO

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
DREETS, Éducation nationale, Région, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, acteurs de l'accueil, orientation, insertion, branches et organisations professionnelles

CONTEXTE/CONSTATS

La politique européenne et le cadre législatif national placent l'orientation au centre de nos politiques publiques. Cette ambition est soutenue en région par le programme d'investissement dans les compétences et par la convention cadre entre l'État et la Région Hauts-de-France relative à la mise en œuvre des compétences de l'État et des régions en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, apprentis et étudiants qui précise les compétences respectives dans un souci de lisibilité, de continuité, de cohérence et de complémentarité des actions proposées. Cette ambition partagée doit également se décliner pour l'ensemble des publics, inactifs ou actifs, occupés ou non quel que soit l'âge.

Néanmoins, la mise en œuvre d'une stratégie régionale, coordonnée et lisible est indispensable et doit se construire en étroite articulation entre l'État et la Région qui partagent la compétence, mais également avec l'ensemble des acteurs des réseaux d'acteurs territoriaux de l'orientation.

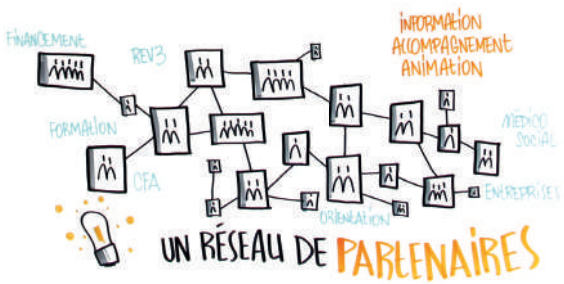
Cette nécessaire approche systémique répond également à notre volonté d'offrir un égal accès au droit à l'orientation sur l'ensemble du territoire, en luttant ainsi contre toute forme de déterminismes territoriaux, et avec la volonté de placer les acteurs territoriaux au cœur de la mise en œuvre de la politique régionale d'orientation.

De plus, Proch'emploi, dans le cadre de la nouvelle écriture du cadre d'intervention des Proch'Info Formation, intègrera cette dimension et incitera l'opérateur à rendre plus lisible son intervention et les secteurs visés, ciblés.

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.1

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



- Définir une gouvernance régionale quadripartite au sein du CREFOP de l'orientation tout au long de la vie qui permette d'articuler l'ensemble des politiques menées par une multitude d'institutions et d'acteurs et définir les modalités d'animation territoriale de cette politique
- Élaborer une feuille de route opérationnelle partagée de la politique régionale de l'orientation y compris sa déclinaison territoriale
- Déployer sur les territoires la politique régionale de l'orientation en impulsant une animation territoriale portée par les têtes de réseaux de l'orientation tout au long de la vie dans une recherche de complémentarité d'actions et d'acteurs
- Conforter un réseau d'acteurs et de partenaires qui contribue à une approche globale complémentaire, collaborative et territorialisée de l'accompagnement à l'orientation

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Mettre en commun les analyses, les réflexions sur les démarches et dispositifs d'information et d'orientation pour étayer une proposition de gouvernance régionale et d'animation territoriale (assises de l'orientation tout au long de la vie)
- Impulser des actions de formation communes des acteurs de l'orientation sur les territoires pour accompagner la mise en œuvre
- S'appuyer sur les SPELOF pour assurer la coordination et le suivi de l'animation territoriale portée par les têtes de réseaux de l'orientation tout au long de la vie
- Proposer et mettre en œuvre une démarche de suivi de la politique régionale de l'orientation

INDICATEURS DE SUIVI

- Formalisation du schéma de gouvernance et d'animation
- Évaluation annuelle de la feuille de route sur la base de la mise en œuvre effective (nombre d'actions mises en œuvre, comptes rendus des réunions et émargement des participants, nombre et typologie des personnes accueillies par chaque structure redirigées vers un partenaire ou une autre structure)
- Bilan annuel du recours au CEP (données provenant de Transitions Pro et des autres opérateurs si possible)
- Nombre et type d'actions menées par les SPEL sur la thématique Information/orientation et nombre d'acteurs concernés par an

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.2

Garantir une offre lisible et coordonnée des actions et dispositifs portant sur l'information et l'orientation

Publics cibles

Tous publics

Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

Région, DREETS, Autorités académiques, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, branches et organisations professionnelles, CMQ, acteurs du SPE, acteurs de la formation et de la reconversion professionnelle

CONTEXTE/CONSTATS

Une multitude d'actions, de dispositifs et de plateformes d'information et d'accompagnement à l'orientation (avec notamment des partenariats associatifs ou d'entreprises privées de plus en plus nombreux) se sont développés dans le champ de l'orientation.

Les branches professionnelles développent également leur propre politique d'orientation en réponse à leurs besoins.

Ce foisonnement est incontestablement une force mais aussi un risque de faiblesse voire d'inéquité, s'il n'est pas organisé et rendu lisible.

Au cours des vingt dernières années, et plus spécifiquement dans le champ de la formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi, de nombreux dispositifs ont été proposés par les organismes de formation, au gré des appels d'offres ou à projets émanant des principaux financeurs (Collectivités territoriales, Pôle emploi notamment).

Le volet « orientation » a été concerné par l'évolution de ces organisations et des expériences très concluantes ont été menées dans ce cadre. Ces constats requièrent aujourd'hui de mener une réflexion autour de ce qui a fonctionné dans les expériences précédemment évoquées et qui pourrait être remobilisé aujourd'hui, en intégrant bien entendu les spécificités des contextes actuels.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Répondre à nos ambitions en rendant ces actions et dispositifs plus lisibles, mieux articulés et coordonnés, plus opérationnels et mieux répartis sur les territoires
- Proposer un outil de convergence d'information et d'accompagnement à l'orientation porté par la région en collaboration avec l'ensemble des partenaires

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.2

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Faire un état des lieux de l'offre existante en matière d'information et d'orientation (y compris sectorielle) dans un objectif de mutualisation des outils et de simplification de l'offre
- Mettre en place et optimiser une plateforme régionale de convergence d'information et d'accompagnement à l'orientation tout au long de la vie ouverte aux acteurs sectoriels

INDICATEURS DE SUIVI

- La mise à disposition de l'outil de convergence d'information et d'accompagnement à l'orientation porté par la région en collaboration avec l'ensemble des partenaires
- Nombre de réunions d'élaboration de l'outil et nombre de participants à ces réunions
- Nombre de structures et d'organismes recensés avec leur localisation, fonction, leur cible (cartographie)
- Identification des zones géographiques non couvertes par les dispositifs et les publics concernés (cartographie)

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.3

Proposer des solutions innovantes de découverte des métiers notamment des métiers en tension et émergents

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
DREETS, Éducation nationale, Région, réseau des CMQ, acteurs de l'enseignement supérieur, réseau des CIO, réseau des RIPREE, réseau des ACLEE, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Transitions Pro, acteurs du SPE, réseau de la formation professionnelle, branches et organisations professionnelles, réseaux entreprises, partenaires sociaux, acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation

CONTEXTE/CONSTATS

Les tensions sur le marché du travail sont d'une ampleur inédite et des difficultés persistantes de recrutement existent en région sur certains territoires et certains secteurs professionnels, dont les causes peuvent être variées : les conditions de travail, les conditions d'emploi, les salaires, la méconnaissance des métiers… Dans ce contexte, la question de l'attractivité des métiers reste centrale et renvoie à la responsabilité d'une pluralité d'acteurs pour imaginer des modalités innovantes et plus efficaces d'information aux publics.

Les transitions numériques, écologiques et énergétiques peuvent être, en particulier, considérées comme des leviers du renouvellement de l'image des filières et des métiers autant qu'elles nécessitent une attention pour la couverture de leurs besoins en emploi.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Renforcer la connaissance et faire évoluer la représentation des métiers (particulièrement ceux en tension et émergents), des compétences requises, des formations, des perspectives d'emplois et des conditions de travail au travers de formats innovants
- Faciliter l'appropriation de l'information et sa mise en perspective avec la construction du parcours d'orientation des publics, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs mobilisés
- Continuer à inscrire l'alternance et l'apprentissage comme parcours d'excellence à part entière, développer la mixité des parcours et des publics
- Favoriser la mobilité des apprenants à travers des actions promouvant l'ouverture sur le territoire et la projection sur ses différentes opportunités de formation
- Inscrire la lutte contre les stéréotypes de genre et la promotion de la mixité des métiers comme fil rouge du plan d'action et d'information sur les métiers

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.3

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Soutenir et impulser des actions de découverte des métiers concertées et cohérentes : acteurs de l'accompagnement – orientation / entreprises – branches professionnelles
- Proposer/multiplier des parcours de découverte des métiers par immersion sur des plateaux techniques et/ou des rencontres avec les entreprises (démonstrateurs évolutifs territorialisés, mobiles et virtuels)
- Inscrire la qualité de vie au travail dans la démarche d'appropriation et d'information sur les métiers

- Développer une image valorisée de la voie professionnelle et de la voie technologique à travers des actions innovantes qui associent l'Éducation nationale, la Région et les partenaires
- Développer, mutualiser, valoriser les initiatives innovantes des entreprises et branches engagées dans une démarche active pour faire connaitre leurs métiers et leurs évolutions à venir
- Mobiliser l'ensemble des réseaux des ambassadeurs du monde économique et professionnel permettant d'associer les entreprises dans la démarche d'orientation tout au long de la vie pour renforcer l'attractivité des métiers (intervention auprès des jeunes, visites et immersion en entreprises, convention de stage, etc…)
- Optimiser une plateforme d'offre de stages et d'immersion qui permet d'offrir à chaque jeune/apprenant/demandeur d'emploi une expérience positive et valorisante en entreprise
- Pérenniser et accroître les relations écoles/organismes de formation/entreprises pour engager, à travers des périodes d'immersion ou de stage, chaque apprenant sur un parcours d'orientation et de découverte des métiers notamment en tension
- Accentuer la communication et l'information sur l'ensemble des voies et modalités de formation, notamment les voies professionnelle et technologique qui offrent des possibilités de poursuites d'études et des perspectives professionnelles
- Développer des outils communs et innovants qui s'appuient sur des supports de communication dynamiques et qui favorisent la parole des pairs
- Déployer des actions d'information au plus près des territoires
- Organiser des actions spécifiques de promotion de la mixité des métiers
- Favoriser l'engagement des entreprises pour contribuer à la découverte de leurs métiers et de leurs filières

INDICATEURS DE SUIVI

Pour chacune des 4 opérations suivantes, le nombre d'actions, de participants, son profil (réseau AIO, branches ou entreprises) et le territoire d'origine :

- Action de découverte des métiers
- Parcours de découverte des métiers par immersion
- Rencontres avec les entreprises
- Actions innovantes

Nombre d'ambassadeurs, nombre d'interventions auprès des jeunes, nombre de visites et immersion en entreprises

Nombre et types d'outils communs et innovants qui s'appuient sur des supports de communication dynamiques et qui favorisent la parole des pairs

Nombre et types d'actions spécifiques de promotion de la mixité des métiers

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.4

Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
Région, DREETS, Éducation nationale, Transitions pro, partenaires sociaux, acteurs du SPE et du CEP, acteurs de l'accompagnement et de l'insertion, professionnels des actions PIC, réseau associatif, Missions Locales et Pôle emploi, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France

CONTEXTE/CONSTATS

Pour garantir l'engagement et la motivation de chaque individu dans l'élaboration de son projet d'orientation tout au long de la vie, l'accompagnement à l'orientation se doit d'assurer l'équilibre entre les besoins et aspirations individuelles et les besoins et attentes du monde économique et professionnel, et de permettre à chaque individu de déjouer les déterminismes sociaux, territoriaux et de genre. Cette démarche reconnait ainsi chacun comme acteur de son projet et l'inscrit dans une dynamique positive de reconnaissance de soi et de ses talents.

L'ensemble des moyens et des acteurs du Conseil en évolution professionnelle sont mobilisés pour promouvoir les dispositifs de l'emploi et de la formation. Il s'agit à la fois d'aider les plus fragiles mais également de sécuriser les parcours (en lien avec l'ambition stratégique 2), d'accompagner les transitions professionnelles et l'adaptation des compétences aux besoins identifiés dans les secteurs en tension et les activités d'avenir.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Réaffirmer le concept d'accompagnement et d'orientation tout au long de la vie et le droit à l'orientation pour tous en créant les conditions permettant à l'individu d'être au cœur des dispositifs
- Promouvoir une orientation choisie, positive et personnalisée pour tous en les menant au plus loin de leurs talents et de leurs ambitions grâce à un accompagnement progressif et diversifié qui valorise toutes les voies de formation et facilite l'exploration de plusieurs secteurs d'activité
- Aider chaque jeune, chaque adulte à développer une image positive de ses compétences pour être en capacité d'envisager son avenir avec ambition
- Renforcer la sécurisation des parcours d'orientation par une approche globale de la personne et la recherche concertée de solutions aux freins périphériques à l'entrée en formation et en emploi (mobilité, hébergement, difficultés sociales, garde d'enfant, etc…)

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.4

- Délivrer une information qui contribue à la mixité des métiers et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à l'inclusion des personnes en situation de handicap et résidant en quartier politique de la ville ou dans une zone de revitalisation rurale
- Favoriser la montée ou la valorisation des compétences, notamment pour les actifs, afin d'accéder à des postes à responsabilités (lutter contre l'effet « plafond de verre »)
- Développer chez chacune et chacun les compétences à s'orienter

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Accompagner la construction de parcours individualisé de réussite pour toutes et tous et favoriser la diversification des choix de parcours d'orientation
- Intégrer dans la démarche d'information sur les métiers et l'orientation, les dispositifs d'aide mobilisables pour l'accès à la formation et à l'emploi
- Préparer et accompagner, à travers le Programme Pluri-annuel d'Orientation, tous les élèves à développer les compétences nécessaires à la construction de leur parcours au sein des disciplines, des heures dédiées à l'orientation et des temps forts de l'orientation

STRUCTURER L'OFFRE DE FORMATION & SON INFORMATION POUR FACILITER L'EXPLORATION DES FILIÈRES & LA CONSTRUCTION de PARCOURS SIMPLES D'ACCÈS

- Concevoir et mettre à disposition les outils d'aide à l'orientation accessibles pour tous les publics et leurs accompagnants
- Élaborer et diffuser une documentation exhaustive sur les formations, à portée régionale, nationale, voire européenne, notamment en lien avec Proch'Orientation, l'Onisep, le C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, les services d'orientation et les branches professionnelles, pour garantir la qualité et la pertinence des informations délivrées
- Associer les familles à l'accompagnement à l'orientation, dans une perspective de coéducation pour les publics jeunes
- Promouvoir l'excellence pour tous, faciliter à travers des actions innovantes la construction d'une image de soi positive qui instaure la confiance en soi et permet de se projeter dans des parcours ambitieux et moins genrés
- Rendre accessible les outils d'orientation à tous les publics et leurs accompagnants / Diffuser largement l'information de ces outils (« grand public » et professionnels)

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre et type d'actions en faveur de la mixité des métiers et l'égalité professionnelle (y compris Corif)
- Nombre et type d'actions en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap
- Nombre et type d'outils d'aide à l'orientation et à l'information sur les métiers (« grand public » et professionnels)
- La production d'une documentation exhaustive sur les formations, à portée régionale, nationale, voire européenne

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.5

Développer les compétences des acteurs du champ de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre de pratiques innovantes et partagées

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
DREETS, autorités académiques, Région, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, branches et organisations professionnelles, OPCO, acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation

CONTEXTE/CONSTATS

Face à la multitude d'outils et d'information mis à leur disposition, les acteurs du champ de l'orientation tout au long de la vie peuvent se trouver en difficulté lors de l'accompagnement des publics dans leur démarche d'orientation. Pour répondre à l'engagement de placer chaque individu au centre de son parcours d'orientation, il apparait indispensable pour les partenaires institutionnels de concourir au développement des compétences des acteurs concernés.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Accompagner les acteurs de l'orientation dans le cadre de cycles de professionnalisation dédiés, coconstruits selon les priorités du CPRDFOP et faciliter la coopération interinstitutionnelle
- Permettre aux conseillers emploi-formation et acteurs de l'AIO de mieux connaitre les secteurs, les métiers et les formations
- Susciter et soutenir des parcours de formation innovants pédagogiques et professionnels, mêlant la formation initiale, la formation continue, le monde de l'entreprise et la recherche
- Assurer une professionnalisation croisée des acteurs agissant sur les champs de l'information, l'orientation, l'accompagnement, l'insertion et la prescription

Ambition stratégique 3

ENGAGEMENT N° 3.5

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Construire collectivement et mettre en œuvre les axes communs d'un plan de formation régional partagé des acteurs de l'orientation dans le cadre de cycles de professionnalisation dédiés et un atelier permanent d'échanges de pratiques favorisant la réflexion et la coopération des acteurs en y associant les représentants du monde économique
- Renforcer la participation des représentants du monde économique et associatif dans l'élaboration des actions de formation des acteurs de l'orientation
- Favoriser, auprès de l'ensemble des acteurs de l'orientation, une meilleure connaissance du monde économique
- Favoriser l'utilisation des Mooc d'orientation qui permettent une construction du parcours de formation en autonomie et au rythme de chacun, Créer un espace d'échanges et de partage autour des expérimentations et des innovations
- Susciter et soutenir des parcours de formation innovants, pédagogiques et professionnels, mêlant la formation initiale, la formation continue, le monde de l'entreprise et la recherche
- Assurer une professionnalisation des acteurs dans le cadre notamment de l'animation territoriale du SPRO

INDICATEURS DE SUIVI

- Liste des axes communs du plan de formation régional partagé à destination des acteurs de l'orientation
- Création d'un atelier permanent d'échanges de pratiques et mesure de la satisfaction des participants
- La mise à disposition d'un espace d'échanges et de partages autour des expérimentations et des innovations
- Nombre de représentants du monde économique participant aux ateliers et mesure de la satisfaction des participants
- Nombre d'inscrits/stagiaires allant au terme aux MOOC d'orientation
- Nombre de parcours de formation innovants et/ou mixant les profils différents

Ambition stratégique 3

FICHES PRIORITÉS SECTORIELLES

Associées pour la première fois à la phase d'élaboration du CPRDFOP, les branches et organisations professionnelles ont pu exprimer les besoins évolutifs des secteurs, en lien avec leurs actualités et les grandes tendances qui se dessinent, dans un paysage économique, écologique, énergétique et numérique en pleine mutation.

La prise en compte et l'inscription dans le contrat de leurs problématiques et priorités offrent un ancrage davantage pragmatique aux ambitions et engagements concertés qui fondent la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelle, pour les six années à venir.

Aussi, les principaux projets portés par les branches et organisations professionnelles, dans un cadre partenarial, pour l'année 2023, sont rattachés à chacune des ambitions stratégiques sous la forme de « fiches priorités sectorielles ». Celles-ci peuvent concerner un ou plusieurs secteurs, s'appliquent sur le périmètre régional ou ciblent un/des territoire(s) précis, et définissent des plans d'action résolument opérationnels associés à des indicateurs de suivi.

Chaque année, ces fiches pourront être révisées, amendées, complétées, permettant ainsi une réponse réactive aux évolutions à court terme des besoins.

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.1

Favoriser la sensibilisation des collégiens et élèves du secondaire aux métiers du bâtiment et de la construction durable

Publics cibles

Collégiens, lycéens, étudiants du supérieur

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Bâtiment - construction durable - urbanisme

Mise en oeuvre de l'action

2023 2024 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **FFB/CAPEB/FIBOIS Hauts-de-France/FRTP**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Région académique : DRAIO, DRAFPIC, IA, Région – Proch'Orientation

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

L'un des enjeux majeurs et prioritaires en matière d'attractivité des secteurs et des métiers reste la sensibilisation des collégiens. S'il s'agit de les informer pour susciter des vocations et guider les choix d'orientation, il n'existe à ce jour aucune stratégie commune « inter bâtiment ». Les enjeux économiques et écologiques régionaux nécessitent un message clair et unifié sur le bâtiment de demain et les compétences qui devront émerger pour lui donner forme. En outre, les expériences menées par Fibois Hauts-de-France ont démontré une sensibilité accrue des plus jeunes au message quand celui-ci est délivré par des apprenants ou des étudiants, le phénomène d'identification étant plus aisé qu'avec un témoignage de professionnel.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Recenser, pour chaque acteur, les actions qui se sont révélées les plus efficaces
- Poursuivre les actions à destination des élèves du secondaire (collèges, lycées)
- Définir une stratégie de communication unifiée sur les métiers du bâtiment et de la construction durable
- Favoriser les échanges entre apprenants de tous niveaux (« les jeunes parlent aux jeunes »)

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.1

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Recensement des actions	Retours d'expériences et formalisation de bonnes pratiques	Evénement inter bâtiment fin 2023, avec une stratégie de communication commune Nombre d'actions, d'exposants, de participants, liste des propositions issues des retours d'expérience menés sur le domaine du BTP	2023
Interventions en collège	Présentation des métiers du bâtiment et de la construction durable en fonction d'un programme déterminé et ayant fait l'objet d'une concertation « inter-bâtiment »	Stratégie de communication ciblée et unifiée Nombre et type (nombre de classes, collège/lycée) d'interventions Recueil commun des résultats	2023-2028
Créer un « Proch'Orientation apprenants »	Mobiliser des apprenants de lycées professionnels ou des étudiants pour des témoignages auprès des collégiens et valoriser leur engagement	Actions d'« orientation dating » Nombre et type de témoignages	2024

Projet transversal en concertation inter-bâtiment :

Créer action et supports puis initier les équipes pédagogiques pour une sensibilisation à caractère ludique dès la primaire (CM1-CM2). Exemple : « Dessine-moi une ville » : cartographie des métiers de l'urbanisme et de la construction + concept de « citoyen bâtisseur » (animation interactive jouant sur les leviers motivationnels des élèves)

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.2

Sensibiliser les élèves ingénieurs sur les passerelles ou spécialisations possibles pour répondre aux besoins des entreprises

Publics cibles

Étudiants du supérieur

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Bâtiment et Travaux Publics - construction durable - urbanisme

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **FFB/CAPEB/FIBOIS Hauts-de-France/FRTP**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Région académique : DRAIO, DRAFPIC, IA

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les étudiants du supérieur, futurs ingénieurs en bâtiment, sont demandeurs d'informations sur les passerelles possibles entre leur formation et une spécialisation en construction durable (ex : sollicitation de Fibois Hauts-de-France par Junia HEI). Parallèlement, les difficultés de recrutement sont réelles sur le personnel très qualifié. L'objectif est donc de répondre aux besoins des entreprises en sensibilisant les ingénieurs sur les passerelles ou spécialisation possibles.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Recenser, pour chaque acteur, les actions qui se sont révélées les plus efficaces
- Identifier les formations du supérieur pouvant ouvrir sur des spécialisations en adéquation avec les besoins en Hauts-de-France (massification rénovation énergétique, industrialisation, développement de l'usage du bois et des éco-matériaux…)
- Tenue d'un stand « inter bâtiment » sur le Salon de l'Etudiant (LGP)

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.2

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Définir les besoins en recrutement	Etude fine des besoins en recrutement des entreprises en personnel très qualifiés ou spécialisés	Etude CERC / AFPA / BMO PE	2023-2024
Recenser les actions, les réussites	Retours d'expériences et formalisation de bonnes pratiques	Evénement inter bâtiment fin 2023, avec une stratégie de communication commune et une offre claire Rapport de retours d'expérience qui les caractérisent assorties des bonnes pratiques formalisées	2023
Organiser des interventions dans l'enseignement supérieur	Ouvrir des perspectives de spécialisations en cohérence avec les enjeux économiques et écologiques en Hauts-de-France	Définition d'une stratégie de communication ciblée et unifiée + Participation inter-bâtiment aux forums emblématiques- Liste des établissements concernés Nombre de contacts sur le stand« inter bâtiment » du Salon de l'Etudiant LGP	2024

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.3

Améliorer la notoriété du secteur des industries graphiques

Publics cibles

- Demandeurs d'emplois
- Salariés en reconversion professionnelle
- Collégiens, lycéens, étudiants
- Conseillers des structures « prescriptrices »

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Imprimerie
- Communication graphique

Mise en oeuvre de l'action

2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028

Pilote(s) : **UNIIC Hauts de France – Marne - Ardennes**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AMIGRAF, Proch'Orientation, Pôle emploi et Maisons de l'Emploi

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises du secteur des Industries de l'Impression et de la Communication ont de plus en plus de difficultés à recruter des personnels de production. Plusieurs éléments contribuent à cet état de fait :

- On constate que les freins au recrutement sont liés au déficit d'image du secteur, à la méconnaissance des métiers et à la faible attractivité des secteurs industriels en général
- On remarque la faible motivation des candidats à intégrer puis à rester sur des postes de production, vraisemblablement dû à l'exigence des postes et à leurs spécificités (travail en 3/8, nécessité d'être mobiles, etc.)
- On assiste dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques à des licenciements liés à la conjoncture économique et sanitaire, qui entrainent une perte sèche de compétences pour le secteur avec des personnels qui quittent définitivement le secteur
- On constate un manque d'information auprès des autres branches professionnelles dites industrielles pour expliquer les passerelles possibles dans le cas de reconversions professionnelles

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.3

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Avec Proch'Orientation (PO) :

- Renforcer la communication institutionnelle auprès du grand public : démystifier les idées reçues (pollution, déchets, soucis environnementaux, filière en déclin, métiers peu valorisants, etc). Mise en évidence des évolutions de postes possibles, des métiers polyvalents, de l'évolution des compétences. Cela passera par une communication via les réseaux sociaux et des campagnes publicitaires
- Visites d'entreprises du secteur aux publics cibles : visite des installations, témoignages de personnes en postes, identification des métiers possibles (production et services supports), identification des évolutions possibles à courts et moyens termes, valorisation de la convention collective des Imprimeries de Labeurs. Ces visites s'organiseront en concertation avec les prescripteurs en privilégiant la proximité (pour pallier les soucis de mobilité des candidats)
- Mise en place d'immersions en entreprise (« Vie ma vie ») : mises en situations pratiques sur des durées courtes, accompagnement par un salarié en place, en appui des dispositifs existants
- Renforcement des actions des Ambassadeurs « Métiers » au sein des collèges, lycées, facultés, afin d'informer sur la réalité de nos métiers et des formations possibles à courts et moyens termes

Avec essentiellement Pôle emploi et les Maisons de l'Emploi :

- Information et formation des conseillers (prescripteurs) : accueil au sein des entreprises (ou au sein du centre de Référence AMIGRAF en Hauts-de-France) afin de montrer la réalité des métiers ainsi que les attendus en terme de connaissances et de compétences. Organisation de webinaires réguliers pour informer des besoins des entreprises en matière d'embauche ou de formation (liste des entreprises cherchant à embaucher, type de postes, possibilité ou non de formation en amont, identification des compétences et connaissances attendues)

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Présence sur les réseaux sociaux	Augmentation de la visibilité de la branche et du secteur de l'Industrie, auprès du grand public	Site Internet et page entreprise sur les réseaux sociaux Indicateurs : nombre de visiteurs, nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux de la branche industrie graphique	1er trimestre 2023
Visites d'entreprises	Meilleur image de la branche, de l'industrie et des activités	Visites entreprises Indicateurs : nombre d'inscrits, nombre de présents aux visites d'entreprises de la branche industrie graphique ; taux de satisfaction des inscrits	Toute l'année 2023

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.3

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Immersion en entreprise	Meilleure compréhension des métiers de l'imprimerie et plus globalement de l'industrie	Immersion Indicateurs : nombre d'inscrits aux immersions, nombre de présents ; taux de satisfaction des participants et nombre d'entreprises de la branche accueillantes	1er trimestre 2023
Ambassadeurs « Métiers »	Informer sur la réalité de nos métiers	Rencontres avec des collégiens et des lycéens Indicateurs : nombre de rencontres, de jeunes présents et d'ambassadeurs mobilisés ; taux de satisfaction	Toute l'année 2023
Information et formation des prescripteurs – Mise en place d'ateliers	Meilleure connaissance des métiers de l'imprimerie et plus globalement de l'industrie	Ateliers pratiques Indicateurs : nombre de professionnels de l'AIO inscrits aux ateliers, nombre de présents ; taux de satisfaction des présents	1er trimestre 2023

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.4

Mettre en place un parcours découverte des métiers des hôtels, cafés, restaurants (HCR)

Publics cibles

Demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires RSA, jeunes décrocheurs, publics issus des QPV, personnes en reconversion

Territoires

Dunkerque, Calais, Boulogne-sur-Mer, Montreuil, Lens, Lille, Roubaix-Tourcoing, Valenciennes, Abbeville, Amiens, Saint-Quentin, Beauvais, Senlis

Secteurs concernés

- Hôtellerie
- Restauration
- Tourisme

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **UMIH Hauts-de-France**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Chambre des Métiers et de l'Artisanat Hauts-de-France, La Ligue de l'Enseignement, Chambre de Commerces et d'industries, Fédération des Entreprises d'Insertion, CMQ tourisme et innovation

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les filières hôtellerie restauration, très impactées par la crise sanitaire, ont subi une vague importante de départs de personnel au sein de leurs entreprises courant de l'année 2021, début de l'année 2022.

En effet, pour 2022, l'Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière (UMIH) comptabilise 16 850 projets de recrutement sur la Région Hauts-de-France (source Pôle emploi).

Or la Covid-19 et ses impacts ont engendré une accélération des attendus d'une génération qui veut être reconnue et travailler autrement : selon l'étude GIRA Conseil, la pénurie de main d'œuvre s'aggrave depuis la sortie de crise sanitaire en mai 2021 avec 40 %, du personnel de salle principalement, qui n'a pas souhaité revenir de son chômage partiel, le plus souvent pour avoir une meilleure qualité de vie aussi bien dans l'entreprise que dans leur cercle familial.

De surcroît, on notera que deux jeunes sur trois qui sortent des écoles hôtelières abandonnent le terrain dans les trois ans ; en 2021 et 2022 la profession et particulièrement la restauration tourne à 78% de turn over.

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.4

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Proposer aux publics cibles d'intégrer un parcours découverte métier afin de travailler sur la consolidation de leur projet professionnel
- Lever les freins de retour à l'emploi en travaillant sur la mobilité, les conditions de travail (horaires, temps de travail, rémunération), garde d'enfants, posture professionnelle, perception des métiers du HCR
- Travailler sur la citoyenneté afin de valoriser la dynamique dans laquelle les publics se lancent et identifier les atouts comportementaux sur lesquels s'appuyer dans le monde professionnel mais également identifier les axes de progression afin d'assurer une prise de conscience et favoriser une évolution des mentalités
- Couvrir 13 territoires en région Hauts-de-France afin de répondre aux besoins des entreprises
- Préparer la sortie du parcours à travers une solution adaptée et personnalisée : CDD, CDI, Alternance
- Intégrer au dispositif 1 000 personnes sur 24 mois

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Mobiliser les prescripteurs pour orienter les publics sur chaque territoire concerné : • Pôle emploi • Proch'Orientation • AREFIE • SIAE • CCAS	Orientation des publics cibles vers le parcours découverte métier HCR Mobiliser les Réseaux de la Ligue de l'enseignement (UFOLEP, Fédérations associatives, etc..) Mobiliser le réseau des Missions locales Mobiliser les SIAE en partenariat avec la DREETS Mobiliser les réseaux CMA Hauts-de-France	Nombre de candidats ayant intégré le parcours découverte métier HCR par zone géographique pour les 13 zones visées et origine de la « prescription »	Janvier 2023 - mars 2023 : action coup de poing sur l'ensemble des territoires pour impulser la démarche et sensibiliser les prescripteurs. Actions mensuelles récurrentes durant la période 2023 - 2024 sauf juillet et août

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.4

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Mobiliser les partenaires formation, avec l'appui des centres CMA Hauts-de-France et CCI Hauts-de-France ainsi que du CMQTI, pour accueillir les candidats au sein des plateaux techniques et des centres de formation	Accueillir les publics dans des lieux adaptés, sécurisés et permettant une mise en œuvre du parcours optimale	Listing des lieux d'accueil et nombre de personnes accueillies par territoire pour les 13 zones visées	Janvier - mars 2023 Action coup de poing sur l'ensemble des territoires pour impulser la démarche et sensibiliser les partenaires formation.
Mobiliser les entreprises du HCR sur chaque territoire concerné	Favoriser une découverte des établissements et des conditions de travail Optimiser les échanges avec les employeurs Travailler sur l'attractivité des métiers	Listing des entreprises accueillantes du HCR et nombre de stagiaires accueillis Retours des stagiaires sur leurs rencontres avec ces professionnels du HCR	Janvier - mars 2023 Action coup de poing sur l'ensemble des territoires pour impulser la démarche et sensibiliser les entreprises. Actions récurrentes sur les territoires dans l'optique d'intégration au sein du GEIQ Hôtellerie Restauration Tourisme Actions mensuelles programmées par les UMIH Départementales ou Sectorielles pour faire savoir et flécher les entreprises vers ce dispositif.
Intégration dans la suite du parcours avec une solution personnalisée	CDD CDI Alternance	Nombre et types de contrats de travail signés Taux de maintien à l'emploi à 3 et 6 mois	Janvier 2023 à décembre 2024

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.5

Expérimenter de nouvelles approches pour l'attractivité des métiers dans le cadre d'une stratégie coordonnée France Industrie HDF

Publics cibles

Tous publics

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Industries mécanique, métallurgique, filière automobile, filière ferroviaire et filière aéronautique, (maintenance des matériels)
- Chimie, plasturgie, textile et habillement, carrières et matériaux, recyclage industriel et filière bois
- Agro-alimentaire

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **France Industrie HDF**

Partenaires associés (structures et services concernés) :

AGRO-SPHERES, AIF, ARIA, FEDEREC recyclage, FIBOIS, FRANCE CHIMIE, POLYVIA, UIMM, U ITH, SDLM, UNICEM

Conseil Régional Hauts-de-France, État, Région académique, MEDEF, AGEFIPH, OPCO, Pôle emploi, CCI HDF, CMQ

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Toutes les branches et filières sont exposées à une insuffisance de compétences disponibles et qualifiées et à une faible attractivité, ce qui constitue un frein au développement des entreprises alors même que les enjeux de réindustrialisation sont plus que jamais cruciaux.

Depuis deux ans, les branches et filières représentatives de l'Industrie régionale échangent et collaborent au sein de France Industrie Hauts-de-France. Ces acteurs ont cette même volonté de synergie, en privilégiant les approches interindustrielles lorsque cela est possible.

S'agissant, par exemple, des enjeux d'attractivité, d'emploi et de formation, largement partagés par toutes les Branches industrielles, la définition de plans stratégiques et plans d'actions conjoints doit être privilégiée, pour gagner en visibilité, lisibilité, efficacité.

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.5

Le cadre constitué par **France Industrie Hauts-de-France** est adopté à l'unanimité (comité de pilotage du 13/09/2022) pour incarner cette concertation interindustrielle.

A noter que ce nouveau mode d'organisation n'empêche pas la construction de projets dédiés et spécifiques à chaque branche/ filière, ni l'ajout de filière(s) émergente(s) en lien avec la transition énergétique.

Le premier plan stratégique commun concernera l'attractivité des métiers et des secteurs.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- (Re) valoriser l'image, réelle ou perçue, de l'industrie, des métiers industriels et des cursus de formation
- Permettre aux prescripteurs formation et emploi (enseignants, ambassadeurs, tuteurs, parents, médias…) qui influencent l'orientation des publics de disposer d'une connaissance actualisée des métiers et du fonctionnement d'une entreprise
- Permettre, plus largement, à tous les publics (notamment les femmes, les jeunes ou demandeurs d'emploi) de s'orienter vers un métier, en pleine connaissance des enjeux et perspectives

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Structurer un pilotage coordonné en interindustries et définir une stratégie pour répondre aux enjeux « attractivité-formation-emploi » dans le cadre de France Industrie HDF	Définition de l'organisation et feuille de route stratégique des priorités Focus attractivité	Production d'une feuille de route avec la définition collective d'indicateurs d'avancement des projets, de performance des actions Nombre de branches professionnelles présentes dans le tour de table pour structurer le pilotage inter industrie	Janvier-avril 2023
Créer et pérenniser des lieux démonstrateurs évolutifs (territorialisés, mobiles et virtuels) pour accompagner notamment l'émergence de nouvelles filières stratégiques et les transitions écologiques et énergétiques	Immersion expérientielle des participants Fabrique 4.0 Développement actions multiples pour les batteries : Usine Ecole des mobilités Ecole du recyclage, Jumeaux numériques… Autres actions à valoriser : cf fiches complémentaires Industries de la transformation et agroalimentaire	Nombre de lieux de démonstrateurs évolutifs créés pour accompagner notamment l'émergence de nouvelles filières Nombre et type de manifestations organisées Nombre de participants concernés en fonction d'une typologie de public	Tout au long de l'année Janvier 2023 Janvier 2023

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.5

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Professionnaliser les visites d'entreprises en qualifiant les rencontres	Optimisation de l'ouverture des entreprises / rencontres des différents publics	Nombre d'entreprises et d'ambassadeurs Nombre de lycéens, de demandeurs d'emplois, de bénéficiaires du RSA, Nombre de prescripteurs et enseignants impliqués	Juin 2023 impératif pour respect du calendrier organisation semaine de l'industrie
Utiliser les réseaux sociaux virtuels d'influenceurs pour communiquer et attirer les publics et les talents vers les métiers et les formations (Tik Tok, Instagram…) Notamment pour une organisation concertée de la semaine de l'industrie	Augmenter significativement l'impact de la communication : Sortir des seuls canaux industriels pour s'adresser via le marketing digital à des publics cibles en tenant compte de leurs centres d'intérêt	Nombre d'événements organisés sur les réseaux sociaux virtuels d'influenceurs et dans le cadre de la Semaine de l'Industrie Evolution du nombre de participants aux opérations attractivité Nombre de vues/consultations Mesure annuelle sur un échantillon significatif de la perception de l'industrie avec attention particulière pour le public féminin	Mai 2023
Participer à une étude d'opportunité concernant la création d'un « Jobland » , lieu d'attraction et de démonstration des métiers	Prospection européenne/ voyage d'étude	Rédaction d'une note d'opportunité et nombre de participants à l'étude d'opportunité	Décembre 2023

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.6

Valoriser les métiers du transport voyageurs et scolaires

Publics cibles

Demandeurs d'emploi, les personnes en recherche d'une reconversion, les publics RSA, lycéens, apprentis, étudiants, le grand public

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Transport voyageurs, scolaires et interurbains

Mise en oeuvre de l'action

2023 2024 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **Région (Directions Transports et Formation professionnelle)**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AFT, FNTV, Pôle emploi, les Départements, OPCO Mobilités, Région : Proch'Orientation, Proch'Emploi

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises de transport expriment un besoin crucial de recrutement de conducteurs de transport scolaire et interurbain sur l'ensemble des territoires de la Région Hauts-de-France. Avec la crise sanitaire, cette pénurie de main d'œuvre s'est accentuée en entraînant un ralentissement des recrutements du transport scolaire et interurbain. Sans travail, de nombreux conducteurs d'autocars ont pris des décisions : devenir conducteurs poids lourds, changer de métier ou partir à la retraite. Le nombre de conducteurs a donc encore baissé ; ce qui inquiète de nombreux dirigeants de société de transport.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Agir pour pallier aux difficultés de recrutement des conducteurs dans les entreprises de transport en lien avec la compétence transport urbain et scolaire de la Région
- Faciliter l'offre de formation dans les territoires ruraux ou « zones blanches »
- Promouvoir et valoriser le métier auprès d'un public non averti
- Innover avec d'autres secteurs d'activité en créant un projet de « mix » métiers
- Sensibiliser les délégataires sur l'évolution managériale interne des valeurs transmises, des conditions de travail pour pérenniser les collaborateurs dans les entreprises

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.6

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Plan de communication grand public et public cible	Répondre à la pénurie de main d'œuvre	Bilan des opérations menées dans le transport, dans le cadre du plan de communication grand public et public cible chaque année (2023 jusqu'en 2028) Nombre d'actions de communication auprès de chaque public Nombre de formations mises en place/ nombre de formés dans les territoires ruraux ou zones blanches dans le transport	2023-2028
Action expérimentale en faveur du mix-métier	Niveau de réussite de l'opération pour décliner le concept sur d'autres secteurs d'activité	Bilan de l'opération expérimentale en faveur du mix-métier en fin d'exercice Nombre de bénéficiaires du mix-métier dans le cadre de l'action expérimentale	2023-2024

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.7

Engager les entreprises dans la promotion des métiers du transport et de la logistique

Publics cibles

Représentants d'entreprises du transport et de la logistique, acteurs de l'emploi, publics demandeurs d'emploi, publics en construction de projet professionnel

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Transport
- Logistique

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **AFT**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Région (DFP, Proch'emploi, Proch'orientation), Pôle emploi, Organisations professionnelles, CMQ TLS, Euralogistic, DREETS, CARSAT, AGEFIPH

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

La Branche, au côté des acteurs publics, a développé une démarche aujourd'hui éprouvée et reconnue permettant de structurer l'engagement de l'entreprise sur la réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'actions portant sur 3 axes :

- Faire découvrir les métiers du secteur
- Avoir de bonnes pratiques de recrutement
- Accompagner et valoriser ses salariés

L'entreprise doit réaliser un bilan annuel de suivi de son plan d'actions. Un comité de suivi opérationnel est mis en place afin de suivre les engagements des entreprises.

Sur la phase 2022-2028, il s'agit d'aller plus loin en capitalisant sur les actions mises en œuvre.

Par ailleurs, lancée officiellement en février 2019, la charte ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique agit comme un véritable catalyseur d'actions entre l'offre des acteurs de l'emploi et la volonté des entreprises d'être actrices de leur territoire.

Cette bonne pratique est aujourd'hui reprise au niveau national et se poursuit également à notre niveau régional.

Il s'agit de réimpulser la dynamique et de faciliter, à travers un club des ambassadeurs, des échanges interentreprises afin de favoriser l'essaimage des actions vertueuses pour notre territoire.

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.7

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Animer un événement régional annuel majeur de promotion des métiers du transport et la logistique
- Rassembler les acteurs de l'emploi et de la profession et les concerter pour échanger sur les problématiques et co-construire les réponses
- Permettre aux publics de découvrir les métiers et d'être mis en relation avec les entreprises qui recrutent
- Capitaliser les enseignements afin de la réitérer à la même période chaque année
- Déployer la Charte Ambassadeur de l'emploi du transport et la logistique
- Développer un club des ambassadeurs
- Engager de nouvelles entreprises dans la démarche

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Organiser un événement régional annuel majeur de promotion des métiers du transport et la logistique	Un triptyque lors de cette journée Un jobdating ouvert à 20 entreprises, une focale particulière sera faite auprès des entreprises de transport scolaire étant donné la pénurie particulièrement aggravée dans ce secteur. Découverte des métiers pour 5 OF Un espace débat avec une ou deux tables rondes	Tenue de l'évènement Nombre de participants à l'événement régional annuel de promotion des métiers du transport et la logistique Nombre de personnes contactées ou de contacts réseaux sociaux/ nb d'entreprises contactées et présentes pour l'organisation de l'événement Satisfaction des entreprises ayant participé à l'évènement	Mars 2023
Mobiliser les acteurs et construire l'évènement	Engagement et positionnement des parties prenantes	Programme de la journée Identification des rôles des partenaires	Septembre/ novembre 2022
Organiser le Jobdating	Sourcing Job Dating public, Inscription des entreprises	Nombre de Demandeurs d'emploi sourcés et positionnés sur le jobdating Nombre d'entreprises associées pour le jobdating Nombre de recrutements à l'issue du jobdating	Novembre 2022/ janvier 2023

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.7

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Organiser la Découverte des métiers	Identification des groupes pour la découverte des métiers	Nombre de bénéficiaires de l'opération Découverte des métiers	Novembre 2022 / janvier 2023
Organisation la conférence	Constructions des tables rondes, invitation des entreprises et des partenaires de l'emploi	Nombre de personnes assistant à la conférence	Novembre 2022 / janvier 2023
Déployer la démarche Charte Ambassadeur de l'emploi du transport et de la logistique			
Créer un Club ambassadeurs	Mis en place du club ambassadeur	Nombre d'ambassadeurs Nombre de réunions du club et nombre de participants aux réunions du club	Mars 2023
Obtenir l'engagement de nouvelles entreprises	Engagement d'une douzaine d'entreprises chaque année	Nombre de chartes ambassadeurs signées, suivi quantitatif et qualitatif des actions réalisées par chaque entreprise dans les bilans annuels. Analyse globale des actions réalisées	En cours bilan annuel

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.8

Promouvoir les métiers du bâtiment auprès de différents publics

Publics cibles

Collégiens, demandeurs d'emploi

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Bâtiment et Travaux Publics

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **CAPEB Hauts-de-France, FFB, FRTP, Constructys**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Campus des Métiers BSEI 3.0, Éducation Nationale, Conseil Régional Hauts-de-France (Proch'Emploi), Pôle emploi, Missions Locales, et prescripteurs de l'emploi

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises artisanales du bâtiment rencontrent aujourd'hui de grandes difficultés à recruter du personnel qualifié. On constate également que beaucoup de personnes formées dans le bâtiment sortent rapidement de ce secteur pour en rejoindre un autre (cf études prospectives Emploi Formation CERC HDF). Il subsiste un problème récurrent lié à l'orientation des jeunes qu'il convient de corriger en travaillant la promotion des métiers le plus tôt possible avec des outils adaptés.

La formation des demandeurs d'emploi est un enjeu crucial car elle participe à la formation tout au long de la vie. De nombreux dispositifs existent en la matière : PRF, POEC, POEI… Le sourcing des candidats reste un sujet difficile à appréhender pour les prescripteurs de l'emploi. Il est en effet indispensable de positionner dans les programmes de formation à destination des demandeurs d'emploi des personnes réellement intéressées par les métiers du bâtiment et pleinement conscientes des attendus/contraintes/pré-requis.

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.8

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Promouvoir les métiers du bâtiment avec des outils adaptés
- Associer les artisans du bâtiment afin d'avoir une approche du métier la plus concrète possible
- Favoriser la mixité dans les métiers du bâtiment
- Lutter contre les préjugés s'agissant des métiers du bâtiment
- Mettre en avant les enjeux liés à la transition énergétique et développement durable
- Présenter les métiers du bâtiment auprès des demandeurs l'emploi
- Promouvoir les évolutions possibles dans les métiers du bâtiment

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Promotion des métiers au travers d'un véhicule démonstrateur + maquettes montées par les collégiens	Faire découvrir les différents métiers du bâtiment et ses enjeux : donner envie	Bilan qualitatif et quantitatif des opérations de promotion réalisées chaque année au travers d'un véhicule démonstrateur + maquettes (objectif de 50 actions par an)	Action pérenne (pas de limite de temps)
Promouvoir les métiers du bâtiment auprès des demandeurs d'emploi	Améliorer le sourcing des candidats entrant en formation dans le bâtiment	Bilan quantitatif et qualitatif avec l'évolution annuelle du nombre d'entrants en formation dans le bâtiment et leurs caractéristiques	Action pérenne

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.9

Numériqu'elles 2023 : continuité de l'essaimage territorial

Publics cibles

Scolaires : collégiennes de 3ème et lycéennes de seconde

Territoires

Boulogne-sur-Mer, Lens, Lille, Valenciennes, Amiens, Beauvais

Secteurs concernés

Numérique

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** 2026 2027 2028

Pilote(s) : **CORIF**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Éducation Nationale, entreprises et centres de formation

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

La Région conduit une feuille de route régionale sur le numérique qui inclut le suivi de la filière, le soutien à la digitalisation des entreprises et le développement du nombre et de la variété des personnes formées au numérique. Les métiers du numérique sont en forte tension et l'accélération de la digitalisation suite à la Covid-19 va renforcer cet enjeu.

Outre l'augmentation du nombre de places en formation, l'enjeu des métiers du numérique est dans leur faible attractivité : ces métiers sont perçus comme geek, réservés aux forts en mathématiques, aux urbains et pour des emplois en start-up, alors que 50% de ces métiers sont dans des entreprises non numériques, mais qui passent au numérique, au sein de tous les territoires, n'étant pas ouvertes qu'aux bac+5, mais aussi aux Bac+3 et aux voies de la formation continue comme de l'alternance. Une des pistes pour augmenter le nombre de personnes intégrées dans les formations aux métiers du numérique est leur féminisation : avec à ce jour 15% de femmes, ce secteur a de fortes marges de progrès.

Ambition stratégique 3

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 3.9

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Amener des collégiennes de 3ème et lycéennes de seconde, encore en phase de détermination de leur orientation, à découvrir et à s'initier aux différents métiers du numérique et de l'informatique, en leur permettant de rencontrer des femmes travaillant dans ces milieux ainsi que des centres de formation dispensant des formations sur le territoire régional.

- Déconstruire les stéréotypes de genre
- Élargir les horizons de projection d'orientation
- Permettre aux filles d'accéder à des stages ou visites d'entreprise dans l'informatique et numérique

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Numériqu'elles Amiens Cible : 50 élèves	Meilleure connaissance des métiers Augmentation de la possibilité de décrocher un stage pour les élèves de 3ème, notamment celles de quartiers issus de politique de ville, et pour les lycéennes de décrocher une bourse pour poursuivre leurs études en informatique (Initiative portée par IBM), et des contrats en alternance.	Par action Numériqu'elles : • Nombre de participants effectifs, les profils (collégiens, lycéens, QPV si possible). • Nombre de bourses IBM décrochées • Nombre de contrats en alternance décrochés après chaque évènement numériqu'elles	Novembre 2022
Numériqu'elles Beauvais Cible : 50 élèves			Novembre 2022
Numériqu'elles Lens Cible : 100 élèves			Décembre 2022
Numériqu'elles Lille Cible : 100 élèves			Février 2023
Numériqu'elles Valenciennes Cible : 100 élèves			Mars 2023
Numériqu'elles Boulogne Cible : 70 élèves			Mars 2023

Ambition stratégique 3

PROPOSITIONS INSPIRANTES

Comment attirer les publics et les talents vers les filières, les métiers d'un territoire et les formations qui y conduisent ? (Lille)

- Créer un pass numérique découverte métiers avec l'engagement des entreprises volontaires (toutes tailles et secteurs) et promouvoir les métiers lors d'événements festifs annuels
- Initier un compte personnel d'orientation dès le collège en définissant un cadre opérationnel afin d'associer les parties prenantes entreprises et organismes de formation puis déployer à plus grand échelle
- Deployer la communication via TIK TOK et des réseaux d'influenceurs en co-construisant avec les jeunes afin de se rapprocher des influenceurs pertinents et créer le lien entre les entreprises et les centres de formation

Comment optimiser l'information et l'accompagnement à l'orientation des publics au niveau territorial ? (Béthune)

- Apprendre les publics à s'orienter en intégrant un module de formation des enseignants tout au long de leur carrière, en inscrivant des temps obligatoires dédiés à l'orientation et la connaissance de soi dès le plus jeune âge et en renforçant la synergie entre acteurs par la création de lieux d'échanges
- Disposer d'un espace collaboratif territorial pour lequel il conviendra de construire la méthodologie (boîte à outils, lab.…) et d'organiser la 1ère réunion (pilote) de la diversité des acteurs privés-publics
- Développer une plateforme web unique régionale d'information et d'orientation pour TOUS les habitants de la région (de 6 ans jusqu'à la fin de vie) y compris les professionnels, les entreprises, les branches et les organismes de formation. Pour cela, un état des lieux des outils existants et qui fonctionnent sera réalisé, puis un compte personnel d'orientation sera créé pouvant être abondé (prévoir les moyens en conséquence) et un référentiel devra être défini ainsi qu'un cahier des charges.

Ambition stratégique 3

PROPOSITIONS INSPIRANTES

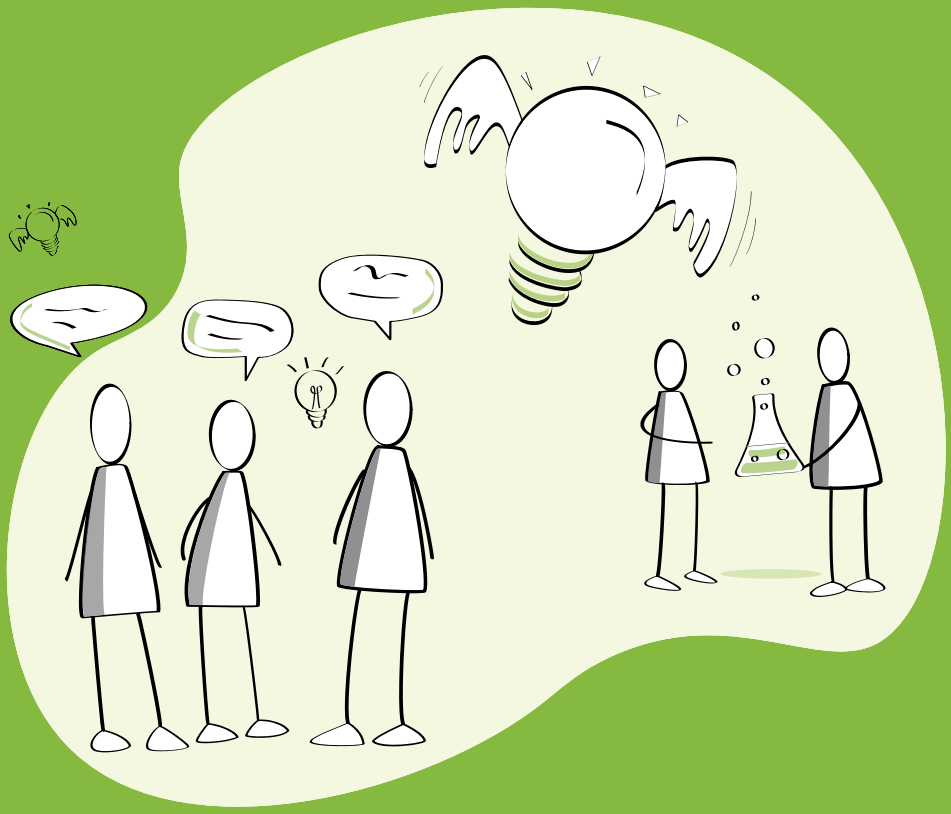
Comment développer des compétences pour savoir s'orienter et choisir son avenir professionnel ? (Saint-Quentin)

- ➔ Permettre dès la primaire l'information et la découverte métier par des actions ludiques et dynamisantes, par exemple la création d'outils virtuels, en équipant tous les établissements, en concevant de nouveaux modes d'animation tous intervenants et en créant le cadre de la faisabilité. Créer une carte personnelle de compétences s'inspirant du dossier médical en créant une méthodologie commune puis en engageant la mise en œuvre et le pilotage à la base.
- ➔ Impulser des bilans de compétences tout au long de la carrière avec obligation d'information et de mise en œuvre et la possibilité de faire deux bilans dans sa carrière

Ces propositions émanent des réunions territoriales organisées dans les villes d'Amiens, de Béthune, de Compiègne, de Lille et de Saint-Quentin impliquant 550 participants réunis en ateliers facilitant l'intelligence collective (partenaires institutionnels, partenaires économiques et acteurs de la formation et de l'orientation).

Conformément aux engagements pris, ces propositions sont intégrées afin de potentiellement irriguer les trois premières ambitions stratégiques par les expérimentations et les innovations souhaitées.

Ces éléments ne sont pas, à proprement parler, des engagements du CPRDFOP mais constituent des exemples d'initiatives expérimentales qui pourraient être portées par des acteurs territoriaux et/ou sectoriels et potentiellement accompagnés par les acteurs institutionnels dans le cadre de leurs champs d'intervention.



AMBITION STRATÉGIQUE N° 4

Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en formation et en orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et aux aspirations des personnes

LES ENGAGEMENTS

4.1 Créer les conditions pour rendre lisible, évaluer, capitaliser les dispositifs, les innovations et les expérimentations territoriales mises en œuvre

4.2 Susciter et soutenir les projets d'innovation et les expérimentations territoriales

LES PRIORITÉS SECTORIELLES

4.1 Créer une Usine école de l'industrie des mobilités

4.2 Créer une école nationale du recyclage et de la ressource en Hauts-de-France

4.3 Expérimenter l'AFEST dans les métiers de l'immobilier

4.4 Mobiliser la formation en situation de travail pour sécuriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans le transport

4.5 La pépinière de talents logistiques

4.6 Innover avec le concept de classe transplantée

CONTEXTE ET CONSTAT

Le CRPRDFOP 2022-2028 porté par les contributions des différents acteurs du monde de l'entreprise, de l'emploi, de la formation initiale et continue, de l'insertion et de l'orientation vient réaffirmer les engagements pris dans le précédent CRPRDFOP et le Pacte régional d'investissement dans les compétences, sur la question des innovations et des expérimentations. Piloté par le Haut-Commissariat aux compétences, le Plan de transformation et de digitalisation de la formation traduit la volonté du gouvernement d'amplifier et d'accélérer l'intégration des apports du digital, de l'immersif et des sciences cognitives à la formation.

Les évolutions des métiers, des organisations de travail, des compétences attendues, du rapport à la formation et au travail interrogent les organisations et mises en œuvre de la formation et de l'orientation actuellement en place. Les réponses actuelles sont pour partie en décalage avec les profils d'apprentissage, les difficultés des publics les plus fragiles, les besoins des entreprises et les spécificités territoriales ou sectorielles. De plus, les opportunités nouvelles en terme de modalités de formation restent insuffisamment déployées.
Par ailleurs, les dynamiques locales et les initiatives des acteurs emploi-formation-orientation de proximité sont invoquées comme des leviers pertinents pour agir au-delà du champ des innovations. Les démarches concertées de proximité sont autant de réponses aux préoccupations des acteurs locaux, à la spécificité des besoins des entreprises et aux aspirations des personnes.

AMBITION PARTAGÉE

Les objectifs de cette ambition stratégique sont de contribuer à des réponses alternatives en formation et en orientation au regard des problématiques rencontrées par les usagers au sens large (scolaires, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés ou entreprises). L'amélioration de la situation des usagers par la formation et l'orientation et une meilleure prise en compte des besoins des entreprises et des territoires sont visées.

L'ambition est de concourir à l'adaptation de l'appareil de formation et des établissements d'enseignement. Les partenaires s'engagent à mettre en œuvre les moyens permettant de susciter, de soutenir, d'évaluer et de diffuser les innovations dans une perspective d'appropriation et d'amplification.

Ils portent également la volonté de concourir ensemble au développement des innovations et des expérimentations au service de toutes les voies de formation, notamment en partageant davantage de manière transversale (formation initiale, continue ou en alternance).

La prise en compte plus intensive des publics en difficulté ou les plus éloignés de l'emploi ou les décrocheurs dans les parcours de formation et d'insertion est une ambition partagée. Au vu des problématiques rencontrées par les publics des territoires urbains et ruraux vulnérables, notamment des quartiers prioritaires politique de la ville (faible revenu, taux de chômage important) et des zones de revitalisation rurales, il semble nécessaire dans le CPRDFOP d'avoir une attention particulière aux publics issus de ces territoires, afin de leur garantir des actions d'orientation et de formation adaptées (initiale comme professionnelle).

Cette ambition partagée se traduit par la nécessité :

- de veiller à placer les usagers, bénéficiaires, utilisateurs au cœur des démarches,
- de partager et de mutualiser les innovations au bénéfice des différentes voies de formation,
- de développer une offre de formation initiale, en alternance et continue, innovante et accessible,
- de favoriser le développement de démarches innovantes en formation et en entreprise,
- de garantir l'accès à la formation pour tous par tout type de ressources, notamment par un environnement numérique de qualité et cohérent sur l'ensemble du territoire,
- d'impulser, d'accompagner, d'évaluer et de valoriser les innovations et les expérimentations territoriales ainsi que leur essaimage.

LA STRATÉGIE CONCERTÉE

Elle consiste à :

- Favoriser les conditions d'émergence de l'innovation et des expérimentations sur l'ensemble du territoire et le développement de projets communs, co-portés par les acteurs emploi-formation-orientation et le monde économique, les acteurs territoriaux.
- Développer une culture de l'innovation par la capitalisation, la diffusion et le partage des enseignements des démarches et projets menés.
- Développer et consolider l'animation permanente et partenariale de l'innovation en formation et en orientation au niveau régional, connectée à l'écosystème global de l'innovation (SRDEII, SRESRI, S3, dynamique rev3)
- Soutenir les projets, accompagner leur maturation et les sécuriser dans la durée.
- Soutenir les initiatives territoriales (découverte des métiers, intégration formative, d'apprentissage des compétences, de mobilité professionnelle, d'optimisation des pratiques de recrutement, de fidélisation des salariés, déclinaisons volontaristes de la RSE).

Les innovations et expérimentations pourront porter sur les champs de l'ingénierie de formation, la pédagogie, les modalités de formation et d'orientation, l'organisation des parcours et la mobilisation des acteurs. La mobilisation des signataires portera sur les modalités d'une stratégie régionale de l'innovation et d'expérimentation en Hauts-de-France.

Les idées inspirantes issues des travaux préparatoires au CPRDFOP : « formation par l'immersion en entreprise, parcours complet vers l'emploi, Action de Formation en Situation de Travail, utilisation du digital en formation et en orientation, GPEC territoriale… Alimentation d'un centre ressources d'innovation et d'expérimentations ouvert à toutes les voies de formation, soutien financier aux innovations ».

LISTE DES ENGAGEMENTS

- Engagement 1 : Créer les conditions pour rendre lisible, évaluer, capitaliser les dispositifs, les innovations et les expérimentations territoriales mises en œuvre
- Engagement 2 : Susciter et soutenir les projets d'innovation et les expérimentations territoriales

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.1

Créer les conditions pour rendre lisible, évaluer, capitaliser les dispositifs, les innovations et les expérimentations territoriales mises en œuvre

Publics cibles
Porteurs de projets

Territoires
L'ensemble du territoire de la Région Hauts-de-France

Partenaires associés
État, Région, Région académique, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France

CONTEXTE/CONSTATS

De nombreuses initiatives sont menées en région et portées par différents acteurs. Les institutions accompagnent de multiples expérimentations sans que toutefois leur évaluation ne soit systématisée et partagée. Il est donc difficile de pouvoir collectivement mesurer leur efficience ou de poser les bases d'une capitalisation et d'un essaimage. D'autre part si les expérimentations sont nombreuses, l'ensemble du territoire régional n'est pas concerné témoignant notamment d'un manque de connaissance des dispositifs de soutien ou encore d'une insuffisance d'ingénierie. En outre les acteurs potentiellement concernés méconnaissent parfois les innovations réalisées dans leurs différents domaines de compétences. Enfin, la crise sanitaire a montré l'enjeu de déploiement d'une stratégie coordonnée sur la digitalisation de la formation et de l'orientation en fonction des besoins des publics. L'ensemble de ces constats témoignent de la nécessité de structurer avec l'ensemble des partenaires une démarche innovante en région ainsi qu'une méthodologie permettant à l'ensemble des territoires et des publics de bénéficier de démarches alternatives répondant à leurs besoins.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Structurer une dynamique d'innovation en formation en région
- Poser une grille commune d'analyse comparative des plus-values des projets
- Évaluer les projets innovants et les expérimentations
- Capitaliser, tirer les enseignements des projets menés
- S'inspirer des modalités et des modes d'organisation issus de la capitalisation des actions innovantes pour nourrir les commandes récurrentes en formation et les différentes actions liées à la découverte des métiers et des formations dans le cadre d'un parcours d'orientation

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.1

- Identifier et rendre visible les dispositifs et leviers sur l'innovation et les expérimentations
- Créer les conditions pour les financeurs/développeurs d'optimiser, de manière concertée et partenariale, leur offre dans une complémentarité d'actions ou de financements
- Recenser - cartographier les innovations et les expérimentations
- Vulgariser les travaux de capitalisation, les enseignements issus des projets, les synthèses de recherches.
- Favoriser leur utilisation et appropriation pour en développer les usages

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Il s'agit dans cet engagement de contribuer à des dynamiques d'innovation et d'expérimentation, ainsi qu'à l'accompagnement de l'adaptation ou la transformation de l'appareil de formation.

Le soutien aux innovations et aux expérimentations doit pouvoir se fonder sur une analyse de l'efficacité et de l'impact des projets, sur l'identification des conditions et des facteurs favorisant leurs mises en œuvre. Les partenaires s'appuient sur des grilles d'analyse conjointes, de la cohérence des projets et sur la capitalisation issue des projets, qu'il convient de partager et de renforcer.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces actions montre la nécessité de structurer davantage la démarche d'innovation en formation et en orientation :

1. Déterminer collectivement un socle commun de critères permettant d'objectiver le caractère innovant des projets et de mieux situer leur valeur ajoutée ainsi que les conditions favorables à l'expression des innovations : élaboration de critères communs nécessaires à l'évaluation des projets et de leur impact en matière d'innovation en formation et en orientation.
2. Contribuer et coordonner l'évaluation des projets et expérimentations sur la base de ce socle commun de critères, permettant d'estimer la plus-value des projets.
    - Évaluer les effets produits par une nouvelle organisation, de nouvelles manières de travailler, d'enseigner ou d'apprendre, de nouveaux gestes professionnels...
    - Évaluer les effets sur les apprenants, les usagers de la formation et les entreprises.
3. Favoriser les capitalisations incrémentales et transversales des projets et expérimentations. Mettre en exergue les caractéristiques communes et singulières des démarches qui permettent de gagner en efficience.
    - Prendre appui sur le développement de l'apprentissage numérique pour réaliser un cadre global centralisant les usages et outils innovants afin d'étudier leur pertinence et leur adéquation par rapport aux enjeux du développement régional.
    - Instaurer une veille des projets de recherche rattachés à l'innovation pédagogique et la formation.
    - Mobiliser le centre de ressources politique de la ville (IREV) pour capitaliser les innovations dans les quartiers politique de la ville.
    - S'appuyer sur les contenus de capitalisation produits par le laboratoire d'innovation en formation.

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.1

4. S'appuyer sur les évaluations et les capitalisations pour :
    - Favoriser l'appropriation et les adaptations des innovations et expérimentations et la compréhension des facteurs de leurs réussites et de leurs plus-values.
    - Inspirer les acteurs de la formation, de l'emploi, de l'orientation, les établissements, les entreprises et les territoires.
    - Proposer une adaptation des ingénieries de formation et des ingénieries pédagogiques, des modalités, méthodes et organisation.
    - Contribuer aux besoins de renouvellement des pratiques et méthodes des secteurs professionnels.
    - Proposer un guide d'essaimage des actions menées, à partir des innovations évaluées comme réussies.
5. Donner accès à l'information via un espace web dédié à l'innovation :
    - Principaux dispositifs mobilisables,
    - Projets innovants et expérimentations soutenus, avec/par les différents partenaires
    - Résultats concrets des travaux de recherche en innovation pédagogique ou analyses transversales des innovations et des expérimentations
6. Participer à la diffusion, au partage des innovations, expérimentations et des usages au service de toutes les voies de formation, notamment en partageant davantage de manière transversale (formation initiale, continue ou en alternance) :
    - Un rendez-vous annuel des partenaires permettant de créer une dynamique régionale
    - Evénementiels régionaux et territoriaux de valorisations
    - Ateliers d'intelligence collective à l'échelle des territoires
    - Communautés d'expérimentateurs ou d'utilisateurs
    - …
7. Développer la reconnaissance de l'innovation via, par exemple, des Open Badges, des Trophées de l'innovation.
8. Soutenir les structures de formation et les entreprises dans l'émergence et la maturation de leur projet ainsi que dans l'évolution de leur modèle économique, pédagogique et organisationnel. Apports d'expertises thématiques et méthodologiques.

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de dispositifs et leviers mis en visibilité
- Nombre de projets, ressources, capitalisations déposés sur le site dédié
- Nombre de mises à disposition de résultats concrets des travaux de recherche en innovation pédagogique
- Nombre de partenaires mobilisés sur l'alimentation du site dédié
- Nombre de connexions au site dédié
- Nombre d'ateliers, de conférences et de manifestations… et nombre de participants
- Nombre de participants à la communauté d'expérimentateurs, d'utilisateurs

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.2

Susciter et soutenir les projets d'innovation et les expérimentations territoriales

Publics cibles
Tous publics

Territoires
Tous territoires

Partenaires associés
État, Région, Région académique

CONTEXTE/CONSTATS

L'accélération des changements technologiques et organisationnels, les transitions énergétiques, écologiques et numériques nécessitent d'adopter des logiques d'adaptation permanente et de modifier les cadres et pratiques habituels, voire imposent des changements de paradigme. Plus précisément elle invite à se poser la question de la place de la formation dans le processus de professionnalisation et l'intégration professionnelle.

Les réponses et pratiques actuelles standardisées peuvent être en décalage avec les besoins des apprenants, des entreprises et des territoires. On constate que cet écart porte autant sur la nature des besoins que sur les modalités de mise en œuvre et d'organisation en formation et en orientation.

De plus force est de constater que les structures de formation et les établissements d'enseignement éprouvent des difficultés à s'investir dans des démarches de recherche et développement.

Quand bien même ils se mobilisent sur des réponses plus pertinentes aux besoins de leurs apprenants, de leurs usagers, des entreprises de leur territoire, ils peinent à passer de l'idée au projet, très souvent faute de ressources ou d'organisation.

Par ailleurs, la récente réforme de l'apprentissage amène les centres de formation d'apprentis à évoluer dans un marché concurrentiel. Elle offre ainsi l'opportunité d'améliorer l'offre de formation et oblige les CFA à l'innovation pédagogique et numérique, au développement de la qualité des formations par alternance.

Enfin, la réponse aux besoins en compétences des entreprises et des publics ouvre l'opportunité d'améliorer l'articulation entre les politiques de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'expérimentations permettant de mixer les publics et de dépasser les contraintes de leur statut.

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Il s'agit de créer les conditions de l'émergence des projets innovants ou expérimentaux et d'une élaboration accompagnée si nécessaire.

Les objectifs opérationnels sont de :

- Encourager les initiatives qui visent à apporter une réponse innovante aux problématiques
- Soutenir les démarches partenariales concertées à des échelles locales
- Permettre de repenser les mises en œuvre pédagogiques
- Encourager les initiatives visant à améliorer la qualité et la performance des formations en apprentissage et soutenir toute forme d'action innovante en faveur des employeurs d'apprentis pour développer l'apprentissage
- Soutenir les innovations et les expérimentations qui apportent une plus-value identifiée
- Adapter les plateaux techniques (des structures de formation, des branches) pour intégrer des séquences d'apprentissage sur de nouvelles compétences liées aux transitions écologiques, énergétiques et numériques

DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

C'est en donnant la possibilité aux structures de renouer ou d'investir dans des démarches de type Recherche et Développement que les partenaires entendent soutenir les acteurs. Il s'agit de donner aux acteurs les moyens de tester des solutions alternatives en réponse aux besoins.

Les conditions d'émergence de projets innovants et de démarches partenariales passent par des dispositifs spécifiques du point de vue des ingénieries de formation et pédagogiques, de la coordination d'acteurs de l'écosystème emploi formation, voire de soutien financier.

Cet engagement se traduit par :

- Développer des outils innovants à destination des publics tels que les supports digitaux favorisant leur autonomie et répondant à de nouvelles modalités de formation (réalité virtuelle, plateformes de mise en relation, ENT Hauts-de-France…)
- Soutenir les établissements de formation dans leur recherche d'expérimentation et l'innovation pédagogique et numérique
- Poursuivre la mise en place de dispositifs d'immersion collective dans les entreprises
- Mobiliser les espaces d'innovations partagées pour l'implémentation de nouvelles modalités de formation et d'orientation
- Accompagner, dans les collèges volontaires, la démarche de mise en place, dans l'emploi du temps des élèves à partir de la classe de cinquième jusqu'à la 3ème, de nouvelles activités de découverte des

métiers

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre, types, localisation des projets innovants ou d'expérimentations accompagnés dont ceux liés aux transitions énergétiques, écologiques et numériques
- Nombre de dispositifs d'immersion collective dans les entreprises
- Émergence de nouvelles modalités de formation
- Nombre de collèges volontaires ayant mobilisé la démarche de découverte des métiers

Ambition stratégique 4

FICHES PRIORITAIRES SECTORIELLES

Associées pour la première fois à la phase d'élaboration du CPRDFOP, les branches et organisations professionnelles ont pu exprimer les besoins évolutifs des secteurs, en lien avec leurs actualités et les grandes tendances qui se dessinent, dans un paysage économique, écologique, énergétique et numérique en pleine mutation.

La prise en compte et l'inscription dans le contrat de leurs problématiques et priorités offrent un ancrage davantage pragmatique aux ambitions et engagements concertés qui fondent la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelle, pour les six années à venir.

Aussi, les principaux projets portés par les branches et organisations professionnelles, dans un cadre partenarial, pour l'année 2023, sont rattachés à chacune des ambitions stratégiques sous la forme de « fiches priorités sectorielles ». Celles-ci peuvent concerner un ou plusieurs secteurs, s'appliquent sur le périmètre régional ou ciblent un/des territoire(s) précis, et définissent des plans d'action résolument opérationnels associés à des indicateurs de suivi.

Chaque année, ces fiches pourront être révisées, amendées, complétées, permettant ainsi une réponse réactive aux évolutions à court terme des besoins.

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.1

Créer une Usine école de l'industrie des mobilités

Publics cibles

Salariés du secteur des mobilités, demandeurs d'emploi et intérimaires souhaitant découvrir les mobilités ou intégrer une usine de l'industrie des mobilités, jeunes en apprentissage ou en formation initiale (collégiens, lycéens, étudiants, jeunes en insertion…).

Territoires

Localisé en Hainaut mais de portée régionale

Secteurs concernés

- Industrie automobile
- Industrie ferroviaire
- Industrie du Futur (transversal filières)
- Startup industrielles

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** 2026 2027 2028

Pilote(s) : **ARIA Hauts-de-France**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Transalley, UIMM, CCI GH , UPHF, INSA HdF, IUT Valenciennes, Inghénia, Tertia, SMART (ex AIP-PRIMECA), CMQ FIAEM, Valenciennes Métropole, Région Hauts-de-France, Acteurs de l'emploi et de l'insertion et Acteurs économiques intervenant dans l'industrie 4.0, Opco

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

La digitalisation des process industriels vers l'industrie 4.0 implique l'anticipation des transformations des compétences et la création de nouvelles formations ad hoc.

Une montée en compétences des salariés est nécessaire. Des parcours de découverte, d'immersion, de formation sont à développer pour renforcer l'attractivité des filières industrielles auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, des collégiens/lycéens/étudiants dans leur parcours d'orientation professionnelle.

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.1

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

L'action porte sur la création d'une usine-école basée sur le technopôle Transalley. Proposition d'un outil mutualisé de montée en compétence doté d'une chaine de production complète capable de produire à petite échelle, pour la mise en pratique des enseignements en conditions semi-industrielles.

Conception et déploiement de formats pédagogiques innovants pour les modules de formation. Exemple : une semaine de sensibilisation à destination des demandeurs d'emploi et intérimaires pour la formation en simulant des scenarii de production ; mise en situation des personnes formées à travers des cas concrets, etc. une journée d'immersion en environnement industriel…

- Faire monter en compétences le tissu régional des industries des mobilités pour sécuriser la production de demain sur technologies et process innovants
- Proposer un outil de formation innovant et professionnalisant pour les apprentis du secteur des mobilités.
- Renforcer l'attractivité des métiers pour faciliter les futurs recrutements
- Soutenir l'innovation dans les industries des mobilités pour renforcer la compétitivité de l'industrie et sa transition digitale et environnementale
- Lieu de rencontres et d'échanges sur les innovations pédagogiques entre acteurs de la formation et les industriels

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Constitution du consortium et structure porteuse	Lancement opérationnel du projet	Accord de consortium Nombre et type de partenaires impliqués dans la constitution du consortium et la structure porteuse	Début 2023
Financement	Étude du modèle économique et intervention des financeurs institutionnels (État, Région, EPCI)	Business Model et plan de financement (fonctionnement et équipements)	Juin 2023
Immobilier	Programmation immobilière	Dossier technique / architectural	Fin 2023
Équipements	Étude technique des équipements Industrie 4.0 mutualisés à mettre en œuvre (apport des partenaires, à acquérir, à mutualiser)	Dossier technique / chiffrage	Fin 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.1

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Ingénierie pédagogique	Création d'un catalogue commun de formations « Industrie du Futur » basé sur les modules existants chez les partenaires dont certaines devront être remaniées. Développement d'une offre complémentaire pour les thématiques non couvertes	Catalogue de l'offre globale comprenant la cartographie de l'offre de formation Nombre d'organismes de formation impliqués, de formation remaniées. Liste de l'offre complémentaire pour les thématiques non couvertes	Fin 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

Créer une école nationale du recyclage et de la ressource en Hauts-de-France

Publics cibles

Demandeurs d'emploi, salariés, public en reconversion, alternants, publics éloignés de l'emploi

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

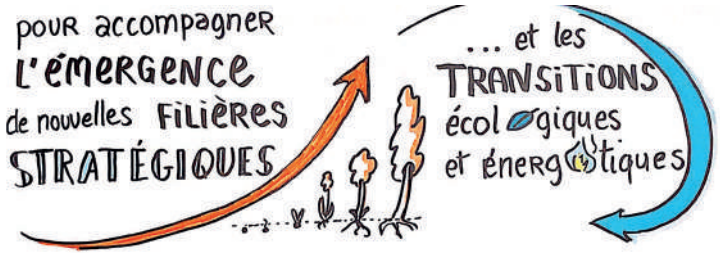
Rayonnement régional et national

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** **2026** **2027** **2028**

Pilote(s) : **Fédération des entreprises du recyclage (FEDEREC)**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AFPA



SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises de la branche du recyclage devraient connaître, dans les années à venir, une hausse des volumes de déchets à traiter qui, couplée à l'évolution naturelle de la pyramide des âges, va mécaniquement entraîner un important besoin de recrutement sur l'ensemble des filières de déchets. En termes de chiffres, cela se traduit par 1 000 remplacements de départs à la retraite chaque année et environ 8 000 créations d'emplois d'ici 2030, dont près de 3 000 postes supplémentaires dans l'exploitation et la maintenance, famille dont le métier d'opérateur.trice de tri constitue le cœur (65 % des salariés de la branche sont des ouvriers, qui occupent principalement des postes d'opérateur de tri ou traitement des déchets et de conducteurs d'engins).

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

FEDEREC souhaite mettre en place à partir de 2022 une École Nationale du Recyclage et de la Ressource, avec des déclinaisons régionales. Le site vitrine de l'école sera implanté en Hauts-de-France et inauguré le 1er décembre 2022 sur le site de l'AFPA de Lomme, partenaire de FEDEREC pour la mise en place de l'école.

Les objectifs :

- Permettre aux entreprises notamment les PME TPE de trouver sur un seul site, à proximité, des formations adaptées aux spécificités des entreprises de la branche tant en termes de contenu (technique, conduite d'engins, réglementaire, managérial, certifications de branche, etc.) que de modalités de formation, en désorganisant le moins possible l'activité opérationnelle des entreprises
- Accompagner les salariés dans leur parcours de formation au moyen d'un dispositif le plus personnalisé possible
- Animer le partage de bonnes pratiques au sein des entreprises de la Branche
- Promouvoir l'alternance
- Créer des certifications et des passerelles entre les métiers
- Travailler sur l'innovation et l'expérimentation pédagogique
- Concevoir des outils de formation visuels et/ou digitaux intégrables à l'environnement de travail qui permettent la meilleure appropriation des salariés et rappellent au quotidien les bons gestes de travail
- Proposer à l'ensemble du secteur des actions de communication au plus près des territoires (attractivité, innovations, évènementiels…)

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Poursuivre le développement de l'offre et de parcours de formation continue	Création de 11 plateaux techniques et 5 simulateurs Création de certifications/ modules propres à la branche	Nombre de certifications, plateaux et simulateurs créés dans le secteur du recyclage	2023/2027

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Fidéliser les ressources humaines et accélérer l'engagement des collaborateurs dans le secteur en développant les parcours professionnels internes	• Structurer des parcours de progression entre métiers au travers d'un groupe de travail dédié mobilisant quelques acteurs de chaque filière • Partager le vécu des entreprises de la branche pour identifier les parcours de progression naturels déjà à l'œuvre et les bonnes pratiques d'accompagnement • Construire des fiches métiers détaillant les connaissances requises et savoir-faire afin d'identifier plus précisément les proximités et mobilités possibles • Structurer des parcours types identifiant les compétences à acquérir et les formations mobilisables pour accompagner les salariés dans leur progression • Identifier les formations manquantes • Conduire des expérimentations auprès d'un certain nombre d'entreprises candidates pour valider la faisabilité et la pertinence de chaque parcours • Formaliser les parcours et les diffuser auprès de l'ensemble des entreprises afin qu'elles les intègrent dans leur politique RH	Création d'une nouvelle classification pour les entreprises de la Branche avec outils et promotion des parcours de progression, parcours types, emplois repères etc… Bilan + nombre d'expérimentations menées auprès des entreprises candidates pour chaque parcours	2023/2027
Promouvoir l'offre de formation auprès des entreprises de la branche et valoriser les métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des prescripteurs	• Promouvoir plus largement les offres de formations au travers de supports de communication visuels • Donner de la visibilité sur les évolutions de parcours professionnels associées à ces formations et notamment aux CQP et CQPi et Titres Professionnels du ministère du Travail déjà existants pour susciter l'intérêt des salariés • Promouvoir les métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, des prescripteurs • Promouvoir l'apprentissage	Outils de communication créés dans le secteur du recyclage et actions de promotion des métiers visés auprès du public cible	2023/2027
Développer les préparations opérationnelles à l'emploi	Initier des POEC expérimentales sur la thématique « Réussir dans un métier du recyclage », POEC fonctionnant comme un sas de découverte des métiers et permettant d'acquérir un premier niveau de compétences (par exemple un Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) d'un titre professionnel) en amont d'une embauche (que permet l'obtention d'un premier CCP) ou d'un contrat en alternance (apprentissage ou contrat de pro).	Nombre de POEC mises en œuvre et insertion du public formé	Dès 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Incubateurs de compétences	Les filières d'avenir, les métiers rares, les transitions énergétiques et numériques, l'accélération des évolutions technologiques organisationnelles et réglementaires nécessitent, dans certaines situations, d'accompagner autrement les entreprises et les territoires, pour leur permettre de trouver immédiatement des personnels qualifiés, sans attendre qu'une offre de certification nationale stabilisée leur soit proposée. L'école, en partenariat avec l'AFPA, propose la mise en place d'un incubateur afin de calibrer les compétences nécessaires attendues par les employeurs. La démarche comprend deux volets : • La veille et la prospective sur la traduction de l'émergence de nouvelles activités en besoins en compétences, en formations et en certifications • L'accélération du développement des formations émergentes et conduite d'expérimentations avant généralisation et ouverture au marché	Nouvelles ingénieries et certifications créés pour répondre aux métiers d'avenir et enjeux des filières de recyclage Nombre de nouvelles certifications	Dès 2023
Intégrer des jeunes et les accompagner dans leurs parcours professionnels	L'attractivité du secteur du recyclage est faible, les métiers et parcours d'évolutions sont méconnus. Compte tenu de la pénurie de main d'œuvre, FEDEREC souhaite élargir les capacités de recrutement des salariés en s'appuyant sur les programmes développés par l'AFPA en faveur du public éloigné de l'emploi.	Nombre de dispositifs mis en place en partenariat avec l'AFPA pour élargir les capacités de recrutement des salariés et nombre de public concerné.	Dès 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.3

Expérimenter l'AFEST dans les métiers de l'immobilier

Publics cibles

Tous publics : demandeurs d'emploi en amont d'une entrée en formation ou d'un emploi dans les métiers de l'immobilier, stagiaires de la formation continue, apprentis se préparant à exercer un métier au sein de la branche immobilier.

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

Immobilier
- Administration de bien (gestion locative, gestion de copropriété, achat-vente de biens immobiliers)
- Résidences Service (résidences étudiants et résidences seniors)

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** **2025** 2026 2027 2028

Pilote(s) : **Branche de l'immobilier représentée par Sergic**

Partenaires associés (structures et services concernés) :

Syndicat Professionnel UNIS, OPCO EP, OPCO AKTO Organisme de formation « Work In Progress », Direction région, Pôle emploi – Direction des Opérations Hauts de France, CMQ RC 3.0 (OF continue membre du campus)

+ Entreprises associées sollicitées à ce stade : Square Habitat, Nexity, Foncia et Nacarat et entreprises adhérentes de l'UNIS dans les Hauts-de-France.

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.3

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Dans le milieu de l'immobilier, le modèle économique s'organise autour de l'agence ou du cabinet de 10 à 20 collaborateurs, et ceci dans les structures indépendantes comme dans les groupes (qui sont souvent des constellations de cabinets dotés d'une autonomie plus ou moins importante).

Traditionnellement, l'intégration et la formation de nouveaux collaborateurs se fait sous la forme de transmissions individuelles empiriques qui conviennent au profil de collaborateurs recrutés : profils juridiques de niveau bac +3 à bac +5, dotés d'une bonne autonomie, d'un bagage théorique et méthodologique facilement transposable et d'une bonne faculté d'abstraction.

Mais avec les tensions sur les recrutements dans les métiers de l'immobilier en général (et de l'ADB en particulier), les entreprises ont dû s'ouvrir à des profils atypiques, plus éloignés des standards de la profession. Les collaborateurs recrutés ont un niveau d'études global moins élevé. Ils n'ont que peu de culture juridique (générale ou spécifique immobilier), n'ont pas d'expérience de la relation client ou commerciale propre à ce milieu et ont tout à apprendre des procédures des cabinets.

Dans ce contexte, le mode de transmission classique est insuffisant et les limites d'une intégration empirique individuelle pourraient être vite atteintes. Or, l'atomisation de la profession rend plus difficile le montage d'actions collectives pour industrialiser la formation des collaborateurs recrutés lors d'actions de recrutement alternatives (POE, AFPR…). Si la profession veut maintenir le niveau global de service auprès de ses clients et éviter des formations trop superficielles, nous devons mettre en œuvre de nouvelles solutions innovantes.

Néanmoins, la transmission individuelle reste un moyen nécessaire et apprécié de former les nouveaux salariés, au sein d'une profession très sensible aux rapports humains. C'est un moyen efficace de transmettre le savoir et de renforcer la fidélisation des nouveaux collaborateurs, à condition de renforcer et de fiabiliser au préalable la capacité de transmission des collaborateurs expérimentés.

Dans ce contexte, l'AFEST prend tout son sens, en professionnalisant les managers ou collaborateurs expérimentés dans leur transmission d'expérience, tout en maintenant cette relation individuelle qui fait le ciment de la profession.

Par ailleurs, la méthode AFEST convient bien au type de compétences nécessaires pour les nouveaux entrants de nos établissements : connaissances juridiques à connaître et mettre en œuvre (lois fondatrices de la profession immobilière), process à intégrer (procédures de convocations d'AG, demandes de travaux, déclarations de sinistres…), ou outils informatiques à maitriser (logiciels de gestion de dossiers clients).

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Déterminer les compétences nécessaires pour être efficace ou efficient dans ces situations professionnelles (prendre du recul sur les pratiques actuelles de transmission des savoirs et les faire évoluer)
- Concevoir un ou plusieurs parcours d'intégration et mettre en place des scénarios de montée en compétences avec la modalité de l'AFEST
- Former des formateurs (en interne des organisations, ou en support de la profession via des organismes de formation) capables de mettre en œuvre la méthode
- Modéliser la démarche afin de la transposer à des branches professionnelles comparables (ex : Notariat, cabinets comptables…)

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.3

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Identifier les situations de travail propices au traitement via une approche AFEST	Déterminer les compétences nécessaires, pouvant être acquises par cette méthode de formation	Cartographie des thèmes métiers de la branche immobilier pouvant être abordés dans le cadre de la méthode AFEST Identification des compétences pouvant être acquises par l'AFEST	2023
Identifier les cibles / publics pouvant être formés par cette méthode	Définir les publics et leurs besoins	Identification des publics pouvant être formés par l'AFEST	2023
Expérimenter sur la base d'un cas concret (agence ou filiale d'un groupe adaptée au projet) : • Analyse d'activité et conception d'un parcours • Formation de formateurs • Animation d'un parcours • Retour d'expérience	Obtention d'un POC	Obtention de résultats à petite échelle. Evaluation des résultats dont la satisfaction des acteurs (formés, entreprises, formateurs) et nombre de stagiaires et de formateurs bénéficiaires de l'Afest dans le secteur de l'immobilier	2023 - 2024
Modélisation / transfert à d'autres branches	Transférabilité de la méthodologie à d'autres contextes, situations ou autres métiers ayant des caractéristiques similaires	Guide relatif à la méthodologie de transfert à d'autres contextes, situations ou autres métiers ayant des caractéristiques similaires	2024 - 2025

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.4

Mobiliser la formation en situation de travail pour sécuriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans le transport

Publics cibles

Publics demandeurs d'emploi en sortie de formation qualifiante au métier de conducteur de marchandises ou en cours de formation sur la période en entreprise

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Transport
- Logistique

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **AFT/FNTR62**

Partenaires associés (structures et services concernés) : FNTR 62, AFT, AFTRAL, Pôle emploi, ARACT/ KATALYO, OPCO MOBILITES, Région (S2I, DFP), les entreprises de l'expérimentation AFEST, d'autres entreprises dont celles ayant obtenu récemment le label Ambassadeurs de l'emploi du Transport et de la Logistique

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Le secteur du transport de marchandises connaît des tensions importantes de recrutement qui vont s'intensifier dans les années à venir du fait de départs en retraite nombreux et d'évolutions rapides du secteur, nécessitant de nouvelles compétences. Les entreprises identifient un écart entre les compétences détenues en fin de formation et les compétences attendues. Cet écart est inhérent au mode actuel de développement des compétences éloigné des situations de travail réelles des entreprises. L'expérimentation de mobilisation de la modalité pédagogique Formation en situation de travail, introduite par la Loi de 2018, dans 6 entreprises du transport a montré que les compétences développées en situation de travail permettent de compléter la formation en centre et produire les compétences attendues par les entreprises Cette modalité de formation permet de développer les capacités réflexives des apprenants pour gérer au mieux l'activité et les aléas qui la composent chaque jour et ainsi combiner les compétences et savoirs développés en centre de formation dans le contexte singulier de chaque entreprise.

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.4

Après avoir expérimenté l'AFEST avec un public salarié en place dans les entreprises depuis plusieurs années, il s'agit de mobiliser les formateurs AFEST formés et les référentiels développés auprès du public entrant dans le métier afin de sécuriser les intégrations des apprenants.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Constituer un collectif d'entreprises prêtes à expérimenter la formation en situation de travail avec un public demandeurs d'emploi à l'occasion de recrutements. Il s'agit aussi à cette occasion d'initier et d'animer une communauté de formateurs AFEST
- Rassembler les acteurs Pôle emploi, ARACT, FNTR, AFT, OPCO Mobilités, AFTRAL… dans la construction d'une expérimentation de mobilisation de la formation en situation de travail dans des dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi (par exemple : PRF, POE, AFPR, format innovation…)
- Former un groupe de demandeurs d'emploi pour un collectif d'entreprises
- Capitaliser les enseignements de cette expérimentation pour :
  - élargir les cadres de mobilisation possibles de la formation en situation de travail,
  - renforcer ainsi la capacité formative des entreprises et le lien avec l'appareil de formation.

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Mobilisation des acteurs	Engagement et positionnement des parties prenantes	Programme planifié des temps de travail	Novembre 2022 / mars 2023
Construction de l'expérimentation	Construction de l'ingénierie, analyse des contextes entreprise et répartition des rôles	Cahier des charges de l'expérimentation	Mars 2023 / juillet 2023
Réalisation des formations	Parcours individualisés de formation des demandeurs d'emploi	Référentiel de formation et outillage des acteurs	Septembre 2023 / février 2024
Capitalisation	Les cadres possibles de la mobilisation de l'AFEST au bénéfice des demandeurs d'emploi	Rapport d'expérimentation Nombre de demandeurs d'emploi concernés par l'Afest	Février 2024 / juillet 2024
Animation d'une communauté de formateurs Afest	Mutualisation inter-entreprises des pratiques de formation en situation de travail	Nombre de personnes composants la communauté de formateurs Afest, nombre de réunions, nombre de participants aux réunions	Tout au long de l'action

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.4

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Expérimenter la fonction d'accompagnateur pédagogique Afest de la branche Transport Accompagner le déploiement de la modalité Afest	Accompagner le déploiement de la modalité Afest	Nombre d'accompagnateurs pédagogiques AFEST concernés Nombre d'entreprises accueillantes de la branche transport	Tout au long de l'action

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.5

La pépinière de talents logistiques

Publics cibles

Jeunes éloignés de l'emploi, demandeurs d'emplois, invisibles, public féminin, jeunes, public senior

Territoires

Artois

Secteurs concernés

- Territoire d'expérimentation Artois (bassin d'emploi Lens-Hénin-Douai)
- Diffusion bonnes pratiques si réussite autres bassins d'emploi a posteriori

Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **Pôle d'excellence régional Euralogistic**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Pôle emploi et autres acteurs du service public de l'emploi, Région (Proch'emploi, Proch'orientation), AFT, TLF, acteurs du Campus Euralogistic, centres de formation du Campus Euralogistic, autres centres de formation à proximité (dont SIADEP…), groupements d'entreprises, employeurs logisticiens, Agence du Don en Nature, campus TLS

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Alors même que la filière logistique constitue un axe de développement fort de notre région, avec notamment comme accélérateur le boom de l'e-commerce et des nouveaux modes de consommation (Drive, livraisons à domicile, lockers …), les centres de formations mobilisés par les entreprises peinent à recruter de nouveaux talents ou à remplir leurs formations ou leurs sessions portes ouvertes. Or le taux de chômage sur certains bassins reste élevé et des gisements de main d'œuvre existent. Le système pourrait se gripper, pénalisant ainsi les entreprises fortement employeurs dans leurs projets de développement. Une certaine concurrence entre plates-formes s'installe de facto dans la fidélisation des salariés. Le turnover, les freins périphériques à l'emploi et la méconnaissance des métiers n'expliquent pas tout dans la pénurie des talents. De plus, l'automatisation actuelle partielle des fonctions logistiques rend toujours indispensable la présence d'opérateurs en provenance du bassin d'emploi. Il faut ainsi revoir les modalités de sourcing amont des futurs apprenants/salariés et

professionnaliser l'approche multi-canale, ceci sur la durée. En effet, les opérations one spot (journées portes ouvertes, forum de l'emploi une journée dans une commune, journées d'informations collectives) fonctionnent de moins en moins. Le Logistic Tour permet de susciter des vocations mais c'est la partie amont multi-acteurs du sourcing qui est devenu le « point dur », contrairement à la décennie précédente où le taux de chômage était plus élevé.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Lancer une opération pilote sur un bassin précis, porteur et fédérer pour en mesurer les effets, les indicateurs de résultats
- Maximiser le sourcing de candidats aux métiers de la logistique sur ce territoire pilote
- Utiliser différents modes complémentaires, parfois originaux de sourcing des futurs candidats
- Ne pas venir téléscoper ou déstabiliser les modes de recrutement existants, au contraire les compléter, les enrichir
- Mobiliser sur certaines missions des prestataires privés (sélection sur marchés publics) avec objectifs précis à atteindre (variable)
- Utiliser l'infrastructure du campus régional Euralogistic pour se donner les meilleures chances de réussir la suite du parcours
- Allier une démarche à la fois terrain, institutionnelle et digitale et la déployant sur la durée (1 an au moins)
- Laisser place à l'expérimentation sur certains axes de promotion devant générer du contact entrant de candidats

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Constitution de la méthodologie (*)	Parcours client clair	Support de présentation	Décembre 2022
Identification des bonnes pratiques	Benchmarking complet	Étude, synthèse 20 entretiens	Février 2023
Mobilisation des acteurs clefs et du cotech	Cohésion, implication	10 lettres d'intention min. Nombre et identification des participants locaux aux comités techniques	Février 2023
Cahier des charges de mission externalisées	Exigence dans les demandes	CCTP(s) + pré-sélections Nombre de candidats ayant répondu au cahier des charges de mission externalisées	Mars 2023
Sélection des prestataires et cadrage	Rigueur dans la mise en oeuvre	Pilote d'opération Euralog.	Avril 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.5

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Lancement de l'opération	Date conforme aux périodes d'emploi + log.	Calendrier précis	Avril 2023
Bilans intermédiaires, comptages	Re-cadrages, suivi des indicateurs	x Comités de validations	Juin 2023
Finalisation de l'expérimentation	Sur une année, restitution au collectif	Séminaire de restitution de l'expérimentation avec l'identification des résultats du sourcing	Décembre 2023
Bilan, modalités de diffusion	Expérimentation réussie, processus de suite	Communication de projet Nombre de personnes contactées ou de contacts réseaux sociaux/ nb de réunions d'information/ nb de personnes entrées en formation (si l'action vise du sourcing pour former) avant et après l'action	Décembre 2023

(*) Eléments de méthodologie, panel d'actions à mener :

Missions massives et coordonnées de promotion des métiers sur le terrain (sites clefs)
Utilisation des Réseaux sociaux de manière très professionnelle avec planification et récurrence (sans dépenses superflues)
Mission de terrains jusque dans les clubs, quartiers, maraudes, cartographie mobilisation des réseaux de proximité et des éducateurs
Campagne de communication digitale et print centrée sur le bassin dont web appli dédiées
Missions de phoning sur fichiers qualifiés
Partenariat avec l'EN vis-à-vis des collèges et lycées

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.6

Innover avec le concept de la classe transplantée

Publics cibles

- Collégiens (à partir de la classe de 5ème)
- Lycéens de la voie générale, technologique et professionnelle
- Apprentis
- Enseignants : professeurs principaux de collège, de 3ème Prépa Métiers, de lycée général, technologique et professionnel
- Familles et représentants légaux

Territoires

Hauts-de-France

Secteurs concernés

- Conduite routière de marchandises
- Conduite routière de voyageurs
- Transport – organisation et gestion
- Logistique

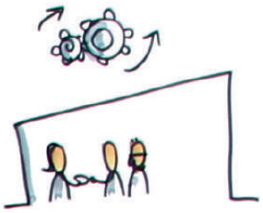
Mise en oeuvre de l'action

2023 **2024** 2025 2026 2027 2028

Pilote(s) : **Campus des métiers et des qualifications Transport Logistique Sécurité**

Partenaires associés (structures et services concernés) :

DRAFPIC (cellule Ecole Entreprise), AFT Hauts-de-France, Eralogistic, Région académique, lycées (EPLE et lycées privés) proposant des parcours et filières de formation conduisant aux formations supérieures et/ou aux métiers du transport logistique



Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.6

SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les actions de découverte et de promotion des métiers du T&L doivent débuter dès le plus jeune âge (collège) et s'adresser à un public le plus large possible incluant les familles et représentants légaux, personnels enseignants (dès le collège) et professionnels de l'orientation. La coopération entre les entreprises et les établissements d'enseignement doit être renforcée et aller au-delà de visites groupes en entreprise ou d'intervention de professionnels en établissement. Enfin, l'appareil de formation doit s'adapter aux besoins des entreprises, en constante évolution et mieux prendre en compte les spécificités professionnelles pour préparer les talents du secteur.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Découvrir la multitude de métiers constitutifs d'une entreprise de transport logistique et présenter les formations qui y conduisent
- Casser les représentations négatives du secteur par une mise en valeur de l'engagement des entreprises (QVT, RSE etc…)
- Permettre aux jeunes d'adopter une posture professionnelle dès le collège (avant le stage de découverte)
- Adapter les contenus de formation aux situations professionnelles et donner du sens aux enseignements pour une amélioration de la qualité des formations
- Améliorer l'image des métiers du transport logistique chez les jeunes et leurs familles
- Améliorer l'image des entreprises Transport Logistique de la région
- Susciter l'ambition chez les jeunes
- Améliorer l'image des entreprises (marque employeur)
- Informer le plus grand nombre (tous publics y compris enseignants/formateurs, professionnels de l'orientation et familles) grâce aux nouveaux moyens de communication disponibles à la demande et accessibles de tous

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.6

PLAN D'ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Classe transplantée (collège et lycée)	• Amélioration de l'image des métiers et des entreprises de transport logistique du territoire • Renforcement de la connaissance des métiers composant l'entreprise TL • Susciter l'ambition des plus jeunes vers les formations et métiers du TL et casser les représentations négatives • Adapter les enseignements dispensés en formation aux situations professionnelles (contextualisation) • Meilleure acquisition des compétences par la mise en situation en entreprise	• Renforcer l'attractivité des entreprises et des métiers • Transmettre l'information au plus grand nombre • Faire connaître ses métiers, ses activités, ses valeurs au plus grand nombre • Renforcer l'attractivité des formations (toutes voies) • Créer des ressources mobilisables à la demande, éco responsables et accessibles	2022/2023
Visites d'entreprise « en live »	• Renforcer l'attractivité des entreprises et des métiers • Transmettre l'information au plus grand nombre • Faire connaître ses métiers, ses activités, ses valeurs au plus grand nombre • Renforcer l'attractivité des formations (toutes voies) • Créer des ressources mobilisables à la demande, éco responsables et accessibles	Capsule vidéo de 45 min retraçant la présentation d'une entreprise, de ses activités, métiers qui la constituent et formations qui y conduisent et accessibles via plusieurs plateformes de diffusion gratuites. Un journaliste anime la visite grâce à des interviews des salariés en poste. Chaque visite comporte une thématique. Création d'une ressource d'information disponible en libre accès en replay Nombre de vues de la capsule vidéo	Des ressources ont été produites en 2022. D'autres ressources seront réalisées en 2023 et au-delà

PRINCIPE N° 1

Observer et mieux connaître l'environnement socio-économique afin d'éclairer la décision

ENGAGEMENT N° 1

L'expérimentation d'un RDV annuel partenarial sur l'analyse des besoins en emploi et en compétence

Publics cibles

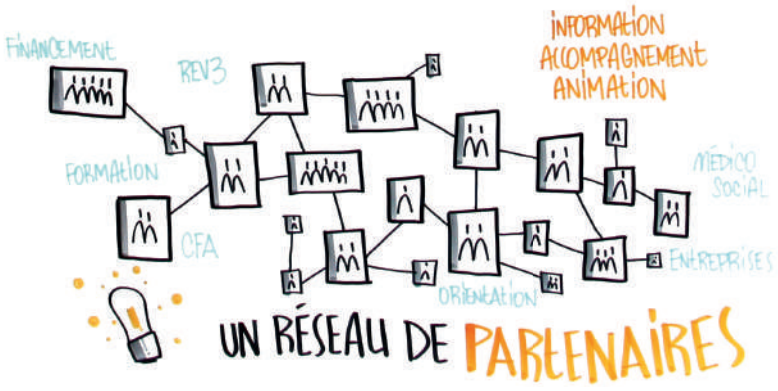
Ce RDV annuel aura pour cible un large public (acteurs institutionnels, professionnels du champ emploi/formation, acteurs locaux, représentants des SPEL…)

Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

État, Région, partenaires sociaux signataires du CPRDFOP (représentants d'employeurs et de salariés), Pôle emploi, les chambres consulaires, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, INSEE, Observatoires de branche, OPCO, observatoires régionaux, acteurs du territoire…



CONTEXTE/CONSTATS

Le CPRDFOP a vocation à fixer pour 6 ans la stratégie régionale et partenariale en matière de formation et d'orientation professionnelles. Aussi, afin de guider cette stratégie tout au long de la vie du contrat, il convient d'avoir une vision régionale des besoins en qualification et en compétence attendus par les entreprises, et ce afin de :

- mieux identifier les secteurs d'activité porteurs de notre économie régionale, les métiers en demande de recrutement, les métiers en tension ou porteurs,
- mieux estimer les compétences et les volumétries de professionnels attendues par les entreprises,
- mieux anticiper les évolutions impactant les métiers et les compétences de demain liées aux transitions économiques, énergétiques et numériques (rev3…).

Principe 1 - Observer

ENGAGEMENT N° 1

Cette identification des besoins d'emploi et de compétences doit se faire au plus près des réalités de terrain et dans des dimensions sectorielle et territoriale permettant l'opérationnalité des engagements du CPRDFOP. Elle doit aussi tenir compte des évolutions sociétales, du rapport changeant au travail, des stratégies d'orientation et des souhaits de reconversion des publics.

Il existe aujourd'hui de nombreuses sources permettant de qualifier ces besoins. Les acteurs du champ de l'emploi et de la formation ont développé au fil du temps des études, des dispositifs d'observation et de l'expertise dans ce domaine, pour le bénéfice et les objectifs portés par leurs propres structures. L'ensemble de ces sources constituent un mine d'informations précieuses pour les partenaires du CPRDFOP, d'autant plus s'il y a partage et consensus autour de ces analyses.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

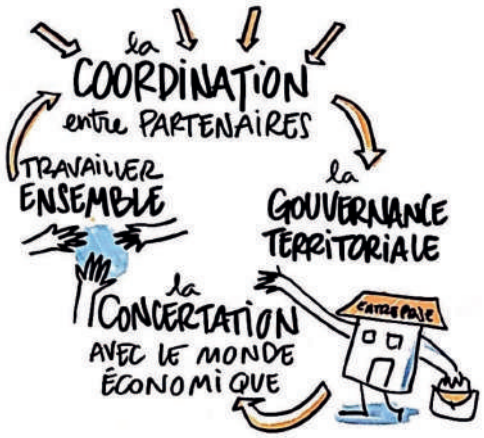
- Outiller et aider au pilotage des actions conduites dans le CPRDFOP sur l'identification des besoins en formation toutes voies confondues dans une optique de complémentarité entre les dispositifs
- Mettre en commun toutes les ressources disponibles au niveau régional
- Clarifier les messages des différents producteurs à destination des décideurs et créer une plus-value autour d'un travail en commun
- Créer du lien entre les acteurs de l'observation du champ emploi/formation

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Organiser une conférence annuelle réunissant les partenaires régionaux afin d'identifier et de partager les résultats des différentes sources de données ou d'expertise mobilisables, sur les besoins en emploi et en compétences actuels ou à venir des entreprises.

Le contenu de cette conférence sera basé sur l'ensemble des outils et ressources existants, mais la plus-value attendue de l'évènement viendra de l'esprit collaboratif et de partage autour de ces ressources. Mêlant à la fois les points de vue quantitatif (de la donnée statistique et des études) et qualitatif (de l'expertise des acteurs), la conférence aurait pour fil conducteur de présenter la complémentarité des approches des partenaires, tout en recherchant les points de consensus et les messages clés à retenir. Un parangonnage des études existantes au niveau national et européen pourrait être nécessaire selon les sujets retenus à l'ordre du jour de la conférence.

L'ordre du jour de ce RDV annuel pourra être à géométrie variable selon l'actualité et les priorités d'engagement décidées par les signataires. Au-delà de la maille régionale, les entrées sectorielles et territoriales seront à privilégier afin d'être au plus près des réalités de terrain et du caractère opérationnel des engagements du contrat. En outre, la dimension d'anticipation par rapport aux évolutions, impactant les métiers et les compétences attendues, sera prise en compte dans la mesure où les ressources disponibles le permettent. Le contenu de ce RDV annuel pourra alimenter les réflexions des partenaires, notamment en matière d'achat de formation.



ENGAGEMENT N° 1

Enfin, un travail partenarial au long cours et dans la pérennité avec les forces vives de l'observation et des expertises des secteurs et des territoires sera indispensable en préparation et permettra de nouer un réseau de travail sur ce champ d'observation.

Cet engagement se ferait dans le cadre d'une expérimentation sur la durée du CPRDFOP, ce qui permettra une souplesse d'adaptation dans le format et le contenu de cette conférence.

CALENDRIER

Une conférence annuelle à inscrire en amont de la tenue de la conférence annuelle des acteurs de la formation, afin de venir en éclairage et en aide au pilotage des actions conduites dans le CPRDFOP en matière de formation professionnelle.
Si les calendriers le permettent, ce RDV annuel se tiendra en cohérence avec les programmations de politiques de formation (formation initiale et des demandeurs d'emploi).

INDICATEURS DE SUIVI

- Tenue d'un RDV annuel
- Nombre de participants à chaque événement
- Nombre et qualité des intervenants
- Retour qualitatif des partenaires

Principe 1 - Observer

ENGAGEMENT N° 2

L'Observation des ruptures de parcours

Publics cibles

Priorité sera portée sur les 16/30 ans dans un premier temps, puis le public adulte en situation de fragilités dans un second temps

Territoires

Territoire régional des Hauts-de-France
Selon la faisabilité technique et les ressources disponibles, des zooms sur des territoires plus vulnérables pour des observations plus ciblées (Quartiers prioritaires politique de la ville, Zones de revitalisation rurale…)

Partenaires associés

Région, Région académique, DREETS , Pôle emploi, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Région DFP, Région Agence 2020/2040, AREFIE, Départements et Cap emploi

CONTEXTE/CONSTATS

Le périmètre de cette fiche engagement s'attache à 2 types de publics différenciés :

→ D'une part, la loi du 5 mars 2014, confère aux régions **un rôle de mise en œuvre et de coordination de la prise en charge des jeunes sortis du système scolaire sans qualification,** en lien avec les autorités académiques.

Cette compétence a évolué en septembre 2020 avec l'institution de l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans, prévue dans la loi « pour une école de la confiance » du 26 juillet 2019.

Outre les compétences partagées, des éléments chiffrés récurrents plaident pour une action visible et forte dans la région sur le champ de la coordination et de l'animation des dispositifs permettant de remédier aux ruptures de parcours des jeunes de 16 à 30 ans.

La situation socioprofessionnelle des jeunes reste préoccupante en Hauts-de-France. En 2021, le taux de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation en région Hauts-de-France est le plus élevé de France métropolitaine, à 8,2 % contre 5,6 % au niveau national. La région est la première touchée par un chômage élevé des jeunes (au deuxième trimestre 2022, ce taux atteint 14 % pour les moins de 25 ans, contre 11 % en France métropolitaine).

Ces éléments justifient une intervention publique importante en faveur des 16-30 ans, visant à sécuriser leur parcours vers l'emploi. Les ruptures de parcours des jeunes, qu'il s'agisse de quitter précocement le système scolaire, rompre un contrat d'apprentissage, quitter l'université en cours de première année, ou sa formation après un premier stage, constituent un sujet complexe aux causes multifactorielles, qui nécessite d'être étudié de manière à agir plus efficacement.

→ D'autre part, au-delà du public jeune, la crise sanitaire et le contexte économique actuel, accentuent également le risque de rupture de parcours pour les publics adultes les plus fragiles (demandeurs d'emploi de longue et séniors, bénéficiaires du RSA, salariés licenciés, habitants de territoires vulnérables - quartiers prioritaires politique de la ville, zones de revitalisation rurale…). Même si le public jeune constitue une priorité d'observation, l'engagement de cette fiche s'inscrit dans la durée du CPRDFOP et des travaux particuliers d'observation pourront être engagés dans un second temps sur ces publics adultes fragiles, afin d'aider l'action des pouvoirs publics en matière de sécurisation de parcours professionnels.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Partager un état des lieux, un diagnostic et une analyse commune de la situation en région Hauts-de-France
- Contribuer à l'identification des actions pertinentes en articulation avec les fiches engagement de l'ambition stratégique 2 « Élever tout au long de la vie le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion et leur inclusion professionnelles en garantissant un accès à la formation pour tous » et de l'ambition stratégique 4 « Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en formation et en orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et de l'aspiration des personnes »

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Afin de faciliter la prise de décision politique et optimiser les solutions favorisant la réussite des jeunes et des adultes après une rupture de parcours, il convient d'engager des travaux régionaux permettant d'établir et de partager un état des lieux sur les ruptures de parcours de formation.

- Constituer un groupe de travail multi-partenarial
- Définir et délimiter le périmètre de l'observation
- Faire l'état des lieux des données disponibles
- Rassembler l'information en lien avec les sources existantes
- Produire un livrable permettant de repérer et qualifier les périodes clés de rupture. Une attention particulière sera portée pour chacun des publics cibles (lycéens, étudiants en L1, apprentis, stagiaires de formation continue, bénéficiaire du RSA en formation…) et ce quel que soit le parcours de formation engagé
- Identifier les conditions d'actualisation régulière du livrable

Au-delà des 16-30 ans, qui constituent une priorité d'observation de cette fiche engagement, des travaux d'observation des ruptures de parcours chez le public adulte en situation de fragilités pourront être engagés dans un second temps, et associeront les partenaires en compétences et concernés par ces publics au sein d'un groupe de travail dédié.

L'outil AGORA, mis en place par l'État afin d'apporter une connaissance sur les trajectoires et les parcours de

formation sera également mobilisé pour alimenter ces travaux.

CALENDRIER

Un démarrage de ces travaux est envisagé dès la signature du CPRDFOP.

INDICATEURS DE SUIVI

Compte rendu des réunions – nombres de séance de travail et partenaires associés

Livrables : état des lieux des données disponibles, poduction identifiant, quantifiant et qualifiant les moments clés de la rupture

Principe 1 - Observer

ENGAGEMENT N° 3

Un outil régional d'information cartographique sur l'offre de formation existante

Publics cibles

Acteurs de l'information, de l'orientation, de l'emploi et de la formation, membres du CREFOP, décisionnaires État-Région, partenaires sociaux, grand public

Territoires

Région Hauts-de-France

Partenaires associés

Région, DREETS, Région académique, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Réseau OREF du C2RP

CONTEXTE/CONSTATS

Le C2RP, en tant que CARIF et fort de sa délégation de service public, a pour mission la collecte des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage et de formation professionnelle continue à destination des personnes sans emploi, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi. Il peut également collecter des informations relatives à l'offre de formation à destination d'autres publics sur demande conjointe du Préfet de région et du Président du Conseil régional.

A cet effet, le C2RP mutualise donc l'ensemble des informations sur l'offre de formation en Hauts-de-France obtenues via des API (ONISEP, formations conventionnées) ou via les remontées des organismes de formation, des CFA (inscription de leur offre de formation sur le site du C2RP) à travers la base « offre de formation ». Actuellement, les données sont mises à disposition sous forme de liste via un outil d'interrogation sur le site du C2RP et offre une fonctionnalité de cartographie basique. Cet outil permet des recherches par :

- formation (intitulé, diplôme, profession, code ROME...),
- type (formation initiale, continue, en alternance),
- lieu (ville, code postal),
- grand domaine.

D'autre part, il existe à ce jour une multitude de producteurs de données sur l'offre de formation (Région académique, Région Hauts-de-France, Pôle emploi, OPCO, DIRM, DRAAF, DREES, etc.). Ces données d'observation sont mutualisées par le C2RP à travers le réseau OREF, mais ne bénéficient pas encore d'un outil informatique dédié.

Aussi, afin de simplifier la lisibilité et l'accès à l'information sur la formation auprès du grand public et des acteurs de l'information et de l'orientation, mais aussi d'accompagner l'aide au pilotage du CPRDFOP (complémentarité de l'offre de formation existante, problématiques de mobilité...), il convient d'améliorer l'information auprès des publics et d'assurer une qualité des informations suffisante (offre de formation toutes voies confondues, sécurisation des sources et des périmètres...).

Principe 1 - Observer

ENGAGEMENT N° 3

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Valoriser l'information déjà collectée sur l'offre en l'enrichissant qualitativement grâce aux ressources des partenaires du réseau OREF
- Intégrer une dimension géolocalisée à l'offre de formation, permettant au grand public de rechercher une formation à partir d'une carte de la région
- Outiller les partenaires de la carte des formations, notamment sur les aspects de complémentarité de l'offre de formation existante et sur les problématiques de mobilité
- Enrichir la base « offre de formation » pour assurer une meilleure complétude et la qualité d'information sur l'offre de formation
- Explorer la faisabilité de mise à disposition des entreprises d'une information sur les flux de sortants de formation initiale, des stagiaires de la formation professionnelle et de l'alternance (ex : ma bonne compétence pro de Pôle emploi)

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

L'objectif est de doter les parties prenantes du CPRDFOP, les acteurs de terrain de la formation et de l'orientation, et le grand public, d'un outil de visualisation de l'offre de formation à partir de données géolocalisées (lieux et modalités spécifiques de formation).

Afin de déployer l'information à travers un outil spécifique de cartographie plus ergonomique et accessible, le travail d'amélioration de l'outil existant portera sur :

- Le visuel : cartographie des Hauts-de-France, fond de carte allégé, mise en relief des zonages pertinents (départements, bassins emploi formation- SPEL…).
- Des informations clés sur l'état des lieux de l'offre de formation : nombre de formations par voie et domaine de formation
- Un repérage des formations liées au développement des filières de la transition écologiques, énergétiques et numériques rev3 à partir des études filières réalisées en région ou au national
- Une information sur la FOAD
- Une ergonomie et une navigation simplifiées : ajout de filtres permettant à l'utilisateur d'affiner sa recherche en fonction des indicateurs disponibles dans la base « offre » du C2RP (rajout de la localisation « autour de moi », niveau de formation, formation conventionnée…), simplification des libellés des domaines de formation...

Concernant le traitement statistique des données sur l'offre de formation, l'outil retenu devra permettre :

- de réaliser des extractions,
- de faire figurer des informations statistiques complémentaires (flux de formés notamment).

Cet objectif de rapprochement de données supposera un travail d'expertise pour accorder la temporalité d'actualisation de la base de l'offre du C2RP et la temporalité de production des données statistiques.

ENGAGEMENT N° 3

CALENDRIER

Septembre 2022 - fin du 1er semestre 2023 : cartographie de l'offre de formation géolocalisée en lien avec la base « offre » du C2RP (production d'un prototype de cartographie de l'offre de formation ; aménagements éventuels, concernant notamment la valorisation de la formation à distance, et les conventionnements partenariaux)

Second semestre 2023 : discussion avec les partenaires sur l'intégration des indicateurs d'observation à la cartographie en lien avec les lieux de formation, les domaines de formation et les voies de formation

INDICATEURS DE SUIVI

- Nouvelle ergonomie de la base « Offre de formation » du C2RP
- Réalisation de livrables par le C2RP dédiés à l'offre de formation via le logiciel « tableau »
- Intégration de données d'observation sur l'offre de formation géolocalisée (site C2RP)
- Retour des publics cibles sur l'ergonomie et la pertinence des informations pour l'aide au pilotage
- Nombre de partenaires participant aux améliorations/ nombre de partenaires fournissant des données
- Évolution du nombre d'utilisateurs de l'outil C2RP suite aux améliorations

Principe 1 - Observer

ENGAGEMENT N° 4

Un tableau de bord partagé de la formation et de l'orientation professionnelles

Publics cibles

Signataires du CPRDFOP, acteurs de l'emploi et de la formation, membres du CREFOP, décisionnaires État-Région, partenaires sociaux, etc.

Territoires

Le tableau de bord couvrira l'ensemble de la région, en permettant des focus sur les territoires qui la compose. Dans un premier temps, les territoires couverts seront les suivants :

- Départements
- Bassin emploi formation - SPEL
- Zones d'emploi

En fonction de la disponibilité des données et de la pertinence reconnue de ces développements, d'autres niveaux géographiques pourront être introduits par la suite :

- EPCI
- Communes
- Quartier Prioritaire politique de la ville

Partenaires associés

C2RP Carif-Oref Hauts-de-France et Réseau OREF (Dreets, Région académique, Région, Pôle emploi, OPCO, etc.), État (Dreets, Région Académique), Région

Explorer la possibilité d'associations thématiques avec d'autres partenaires (IREV,MRES, Agefiph, acteurs territoriaux tels EPCI porteurs des contrats de ville/politique de la ville…)

Principe 1 - Observer

ENGAGEMENT N° 4

CONTEXTE/CONSTATS

Le C2RP, dans le cadre de son rôle d'observation du lien emploi-formation a pour mission d'accompagner l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation dans la mise en œuvre de leurs politiques. A cet effet, il anime le réseau OREF qui rassemble des producteurs de données (Région académique, Région Hauts-de-France, Pôle emploi, OPCO, DREETS, DIRM-MENN, DRAAF, etc.), notamment dans le cadre de la rédaction du diagnostic partagé du CPRDFOP.

La mise en place du nouveau CPRDFOP amène les parties prenantes à constater la nécessité de se doter d'un tableau de bord donnant à voir, dans la continuité de ce diagnostic partagé initial et pour l'ensemble de la durée du contrat, l'évolution des indicateurs de la région et de ses territoires en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Un tel tableau dynamique et automatisé n'existe pas à ce jour, même si des premières expériences ont été menées dans le cadre du CREFOP notamment (tableau de suivi d'indicateurs suite à la crise de la Covid-19).

La prise de conscience de ce besoin intervient dans un contexte où les acteurs de terrain de la formation et de l'orientation manifestent des besoins croissants en matière de données statistiques adaptées et personnalisées à leurs territoires et à leurs activités. Cette évolution engendre le besoin d'adapter ce tableau de bord non seulement aux besoins de la gouvernance régionale du CPRDFOP, mais également à ces nouveaux besoins en provenance des acteurs de terrain.

Les différents acteurs régionaux de l'emploi et de la formation produisent déjà des indicateurs assez nombreux. Il conviendra donc que ce nouveau tableau de bord trouve son articulation avec les productions existantes afin de garantir une complémentarité lisible pour l'ensemble des parties prenantes et des acteurs.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Doter les parties prenantes du CPRDFOP et les acteurs de terrain de la formation et de l'orientation d'un outil de suivi de l'offre et du réalisé de formation, mis en regard avec les données essentielles du territoire et de l'emploi.
- Construire un outil suffisamment souple pour être adapté aux évolutions des besoins des acteurs, du contexte ou de sources de données disponibles.
- Associer l'ensemble des pilotes à la mise en œuvre de ces évolutions au cours de la mise en œuvre du CPRDFOP.
- Permettre une actualisation facilitée, et la plus automatisée possible des éléments du diagnostic partagé du CPRDFOP, mais aussi la constitution d'un panel d'indicateurs pertinents pour l'aide au pilotage des ambitions stratégiques du CPRDFOP.
- Permettre une observation des publics cibles du CPRDFOP, en intégrant des indicateurs emploi/formation concernant ces publics.

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Ce tableau de bord est un outil partagé entre les parties prenantes du CPRDFOP : de ce fait, il s'adresse à des publics diversifiés (décideurs régionaux, techniciens du réseau OREF, acteurs locaux de la formation, de l'orientation, de l'emploi et de l'insertion, etc.), et place, au cœur de sa démarche, l'accessibilité, la lisibilité et la pédagogie de l'information. Il s'agit de proposer un outil décisionnel simple d'utilisation, adapté aux différents usages, avec plusieurs niveaux d'informations : visuel proche de l'infographie, présence d'un « essentiel à retenir », filtres limités, etc. Numérique et dynamique, il sera aussi pensé comme pouvant être converti en un ensemble de livrables imprimables.

ENGAGEMENT N° 4

La version initiale, qui sera partagée avec les partenaires pilotes et associés, pourrait être structurée en quatre thématiques (population, entreprises-emploi, marché du travail et formations), lesquelles seront observées au prisme de quatre entrées (Métier, Secteur, Territoire et Public).

Son contenu reprendrait les indicateurs présents dans le diagnostic partagé du CPRDFOP et déjà validés par les parties prenantes du CPRDFOP. A court terme, le champ de tableau couvrirait la formation initiale (dont l'apprentissage), la formation continue des demandeurs d'emploi ainsi que la formation « intermédiée » des salariés. Cependant, les pilotes pourront également mobiliser le réseau OREF pour enrichir et compléter le contenu du tableau de bord sur les aspects suivants : la formation via le CPF, des indicateurs de suivi de l'orientation, le suivi plus conjoncturel de l'emploi et des entrées en formation…

En outre, l'entrée « public » constitue un enjeu pour le nouveau CPRDFOP et une nouvelle approche dans ce tableau de bord. Elle nécessitera une attention particulière et l'association de partenaires supplémentaires afin de disposer d'indicateurs suffisamment fournis et pertinents au regard des ambitions stratégiques du CPRDFOP. Parmi les attendus, une connaissance améliorée en matière d'accès à l'emploi et de formation des personnes en situation de handicap, des habitants de territoires vulnérables (quartiers prioritaires politique de la ville, zones de revitalisation rurale), des bénéficiaires du RSA, des publics en ruptures de parcours.

Afin d'accompagner les acteurs du CPRDFOP, ce tableau de bord devra être pérennisé et actualisé régulièrement sur la durée du contrat. Afin d'en améliorer la réactivité et la qualité, les équipes s'orienteront vers l'automatisation progressive des mises à jour.

Au-delà de la constitution de ce tableau de bord partagé de l'emploi/formation/orientation, un travail collectif de sélection des indicateurs les plus pertinents, au regard du pilotage des ambitions stratégiques du CPRDFOP, pourrait être mené et valorisé sous la forme d'un livrable.

L'outil AGORA, mis en place par l'État afin d'apporter une connaissance sur les trajectoires et les parcours de formation pourra également être mobilisé pour alimenter le tableau de bord.

CALENDRIER

Un prototype de tableau de bord, basé sur les indicateurs du diagnostic partagé du CPRDFOP, est actuellement en phase de production (intégration des données et création des indicateurs). Des versions tests de sa structure, son arborescence et son visuel ont déjà été prototypées.

- Premier trimestre 2023 : constitution du groupe projet et des parties prenantes afin de valider la structure du tableau de bord, de lister et structurer les indicateurs manquants
- Deuxième trimestre 2023 : livraison du prototype tableau de bord sur les 3 autres entrées (territoires, secteurs, publics) et validation par les parties prenantes à chacune des étapes
- Troisième trimestre 2023 : livraison du tableau de bord complet dans sa version initiale
- Dernier semestre 2023 : consultation des usagers sur le contenu et l'ergonomie du tableau de bord proposé

INDICATEURS DE SUIVI

- Livraison d'un tableau de bord de la formation et de l'orientation professionnelle
- La mise à disposition d'indicateurs spécifiques dédiés à chacune des 4 ambitions stratégiques

04

LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Contexte et constat ____ 208

Ambitions partagées ____ 209

Fiches engagement ____ 210

CONTEXTE ET CONSTAT

Cadre législatif

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales précise les compétences de l'État et de la Région en matière de formations sanitaires et sociales :

- Pour l'État : son rôle sur les conditions d'accès aux formations, la définition des programmes de formation, l'organisation des études et la délivrance des diplômes
- Pour le président du Conseil régional : la délivrance de l'autorisation des écoles, après avis de l'État pour les formations sociales ou son représentant, l'ARS, pour les formations sanitaires. Pour la Région : l'attribution d'aides individuelles et de subvention aux écoles, et l'animation du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS)

Gouvernance du schéma

L'animation et le suivi du schéma régional des formations sanitaires et sociales bénéficie de sa propre gouvernance conformément au mode d'organisation fixé dans le précédent CPRDFOP : un pilotage animé par la Région avec à ses côtés l'État (DREETS, ARS, Éducation nationale), l'ensemble constituant le secrétariat permanent du schéma ; un comité de pilotage composé du paritarisme, décliné dans le champ spécifique au sanitaire et du social, et des collèges associés se réunissant une fois par an.

Le CPRDFOP vaut SRFSS. Aussi, le secrétariat permanent du SRFSS rendra compte de l'avancée des travaux au comité plénier du CREFOP chargé du pilotage, du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Contexte

Une évolution des conditions démographiques

- Une espérance de vie à la naissance la plus faible de France métropolitaine : 77,2 ans pour les hommes et 83,3 ans pour les femmes (contre respectivement 79,5 ans et 85,4 ans en France métropolitaine).
- Avec néanmoins un allongement de l'espérance de vie engendrant un impact sur le fonctionnement des établissements de santé et médico-sociaux et le besoin de professionnels.
- Un contexte social et démographique exigeant plus de travailleurs sociaux : + 43 % de personnes âgées dépendantes de plus de 60 ans en 2050, soit 25 % de la population en 2050 contre 15% aujourd'hui ; 29 % des aides à domicile ont plus de 50 ans (5 600 postes).

Un besoin de professionnels aggravé dans le sanitaire

- Une répartition des professionnels de santé en région non homogène sur le territoire régional. Globalement, le département du Nord est mieux doté en professionnels de santé que les autres départements de la région. Notamment, la densité d'infirmier-es pour 100 000 habitants est moindre sur les départements du Pas-de-Calais et de l'Oise et la densité de masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes est moindre sur les départements de l'Oise et de l'Aisne, et élevée dans le Nord.
- Des problèmes de démographie en professionnels de santé déjà récurrents et accentués avec la crise sanitaire, avec des postes vacants au sein des hôpitaux publics et privés sur de nombreuses spécialités et étendus à tous les secteurs sanitaire et médico-social. En 2019 déjà, un nombre de projets de recrutement sur le métier «Infirmier » quasiment doublé en 2 ans.
- En conséquence un impact fort sur le fonctionnement des services, et donc sur la prise en charge des patients, la continuité et la permanence des soins.
- En Hauts de France, on compte 3 % de professionnels de 60 ans ou plus (contre 4 % en moyenne pour la France métropolitaine) à l'exception des masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes qui représente en Hauts-de-France 9 % des personnes en emploi de 60 ans ou plus.
- Un départ en retraite massif des aides-soignants et accompagnants intervenant auprès des personnes en perte d'autonomie dans les 20 prochaines années (Rapport grand âge et Autonomie de Myriam El Khomri - octobre 2019).

Des difficultés également dans le secteur social

- Difficultés de recrutement : alors même que le contexte social et démographique exige plus de travailleurs sociaux, les employeurs de la région peinent à trouver des professionnels diplômés sur plusieurs secteurs et pour bon nombre de métiers.
- Pour répondre à cette difficulté : même s'il est naturel de se tourner vers l'appareil de formation, celui-ci vit également une période de mutation et peine parfois à trouver des solutions aux défis à relever :
    - Baisse de l'attractivité sur certains diplômes : par rapport à 2020, baisse de 30 % à 40 % du nombre de candidats dans les formations sociales (grade licence) sur Parcoursup pour la rentrée 2022
    - Difficultés rencontrées par certains étudiants dans leur parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons : difficultés relatives à l'orientation, à la pénurie de lieux de stages...
- Pour ce secteur, en Hauts de France, la part des professionnels de 60 ans ou plus est surreprésentée, on y compte 5% de professionnels de 60 ans ou plus. Avec également une surreprésentation des 60 ans ou plus sur les emplois d'aides à domicile, aides ménagères et travailleurs familiaux (7 %).

Offre de formation en Hauts-de-France

Le périmètre des formations du SRFSS en Hauts-de-France est le suivant : 13 formations en travail social et 16 formations sanitaires pour lesquelles le président de Région délivre un arrêté d'autorisation. A cela s'ajoute 3 formations sanitaires pour lesquelles le président de Région donne uniquement son avis sur les quotas nationaux.

- En 2020, 126 formations sanitaires et 67 formations sociales sont autorisées par le président de Région.
- Soit 22 661 élèves et étudiants accueillis dans 55 établissements publics et privés : dont 31 instituts et écoles publics de formations sanitaires accueillant 50 % de l'effectif, et 15 instituts et écoles privés de formations sanitaires accueillant 30 % des effectifs, et 8 écoles de formation en travail social accueillant 20 % des effectifs.

AMBITIONS PARTAGÉES (objectif(s) que l'on se donne)

Ces ambitions seront le fil conducteur des engagements du Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS) et seront articulées avec les ambitions stratégiques du CPRDFOP.

- Faciliter la construction de parcours adaptés des publics jeunes et adultes permettant leur montée en qualification notamment par le développement de la formation, l'apprentissage, la VAE...
- Répondre aux besoins de professionnels en santé et de l'action sociale notamment dans les territoires les plus en manque de personnels, comme les territoires ruraux et les zones blanches, en proposant une carte des formations en l'adaptant à mi-parcours
- Poursuivre le travail partenarial de l'ensemble des acteurs concernés, l'État, la Région, les employeurs, les écoles, les étudiants ... dans la continuité du précédent schéma
- Participer aux travaux du CPRDFOP répondant à des enjeux transversaux identifiés également dans le SRFSS

ACTION A ENGAGER PRIORITAIREMENT POUR REPONDRE A CETTE AMBITION

- Engagement n° 1 : Proposer une carte des formations répondant notamment aux besoins des territoires les plus en manque de personnels - les territoires ruraux et les zones blanches - et prenant en compte les besoins des publics apprenants
- Engagement n° 2 : Renforcer la place et la participation de l'employeur dans le dispositif de certification, en formation et VAE
- Engagement n° 3 : Développer sur tout le territoire régional une politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales
- Engagement n° 4 : Améliorer l'orientation spécifiquement vers les métiers des formations sanitaires et sociales en Hauts-de-France

ENGAGEMENT N° 1

Proposer une carte des formations répondant aux besoins des territoires notamment les plus en manque de personnels – les territoires ruraux et les zones blanches – et prenant en compte les besoins des publics apprenants

Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales

Territoires

L'entièreté du territoire régional

Une attention renforcée sera portée au territoires ruraux et zones blanches préalablement identifiés avec les acteurs.

Pilote : Région
Copilotes : DREETS - ARS
Partenaires associés : Employeurs publics/privés + OPCO, Pôle emploi, EN, écoles, Transition Pro

CONTEXTE/CONSTATS

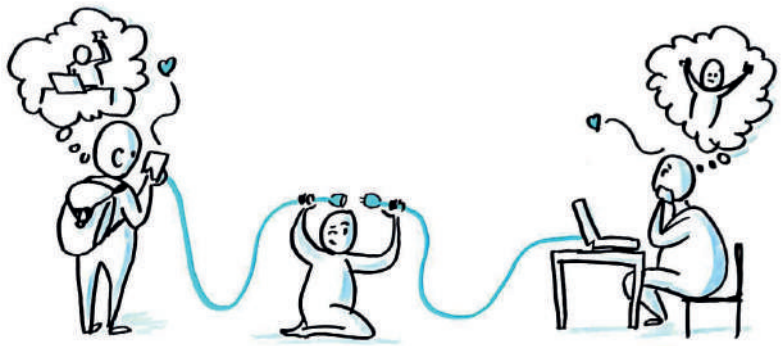
Un besoin de professionnels aggravé dans le sanitaire

- Une répartition des professionnels de santé en région non homogène sur le territoire régional. Globalement, le département du Nord est mieux doté en professionnels de santé que les autres départements de la région. Notamment, la densité d'infirmier-es pour 100 000 habitants est moindre sur les départements du Pas-de-Calais et de l'Oise et la densité de masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes est moindre sur les départements de l'Oise et de l'Aisne, et élevée dans le Nord.
- Des problèmes de démographie en professionnels de santé déjà récurrents et accentués avec la crise sanitaire, avec des postes vacants au sein des hôpitaux publics et privés sur de nombreuses spécialités et étendus à tous les secteurs sanitaire et médico-social. En 2019 déjà, un nombre de projets de recrutement sur le métier «Infirmier » quasiment doublé en 2 ans.

- En conséquence un impact fort sur le fonctionnement des services, et donc sur la prise en charge des patients, la continuité et la permanence des soins.
- En Hauts-de-France, on compte 3 % de professionnels de 60 ans ou plus (contre 4% en moyenne pour la France métropolitaine) à l'exception des masseurs/ masseurs-kinésithérapeutes qui représente en Hauts-de-France 9 % des personnes en emploi de 60 ans ou plus.
- Un départ en retraite massif des aides-soignants et accompagnants intervenant auprès des personnes en perte d'autonomie dans les 20 prochaines années (*Rapport grand âge et Autonomie de Myriam El Khomri - octobre 2019*).

Des difficultés également dans le secteur social

- Difficultés de recrutement : alors même que le contexte social et démographique exige plus de travailleurs sociaux, les employeurs de la région peinent à trouver des professionnels diplômés sur plusieurs secteurs et pour bon nombre de diplômes de métiers.
- Pour répondre à cette difficulté : même s'il est naturel de se tourner vers l'appareil de formation, celui-ci vit également une période de mutation et peine parfois à trouver des solutions aux défis à relever :
  - Baisse de l'attractivité sur certains diplômes : par rapport à 2020, baisse de 30 % à 40 % du nombre de candidats dans les formations sociales (grade licence) sur Parcoursup pour la rentrée 2022
  - Difficultés rencontrées par certains étudiants dans leur parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons : difficultés relatives à l'orientation, à la pénurie de lieux de stages ...
- Pour ce secteur, en Hauts-de-France, la part des professionnels de 60 ans ou plus est surreprésentée, on y compte 5 % de professionnels de 60 ans ou plus. Avec également une surreprésentation des 60 ans ou plus sur les emplois d'aides à domicile, aides ménagères, travailleurs familiaux, technicienne de l'intervention sociale et familiale (7 %).



OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les besoins en emploi des territoires
- Adapter la carte des formations selon ces besoins territoriaux
- Étudier la possibilité d'ajuster plus régulièrement la carte des formations
- Tendre à articuler les objectifs précédents aux besoins de qualification des publics apprenants
- Assurer la qualification et des publics concernés dans ces territoires, ainsi que leur insertion professionnelle

DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

- Campagne d'autorisation des formations, mise en place de façon concertée tous les 2 à 3 ans, État, Région, employeurs, écoles... pour une adaptation de la carte des formations et son financement
- Mise en place d'une conférence des financeurs
- Poursuite de l'accessibilité et du développement de l'apprentissage notamment pour les territoires où le manque de professionnels est important et/ou des besoins de formation sont nécessaires pour des publics peu mobiles (pour exemple : mise en place de l'Institut de formation de région académique des aides-soignants en janvier 2023 - IFRAAS)
- Poursuite des campagnes d'observation en les développant si possible par de nouveaux indicateurs, comme l'identification des flux de déplacement origine géographique avant la formation/et lieu d'exercice de l'emploi (origine géographique des publics/lieux insertions), la mesure des réponses aux besoins de diplômés des employeurs sur les territoires etc.

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

- Gouvernance du SRFSS (pour la mobilisation des partenaires associés)
- Convention Pôle emploi-Région
- Convention OPCO-Région (à étendre dans le cadre du développement de l'apprentissage)
- Cadre d'intervention et financement par la Région (fonctionnement, équipement, immobilier, aides individuelles...)
- Interventions financières et cadre d'intervention des employeurs publics et privés (CPF, plan de formation, congé de formation professionnelle ...)
- Création de l'IFRAAS de la région académique avec des financements État et financements employeurs et notamment la mise en place de préparations à la formation par apprentissage pour affiner le projet des futurs potentiels candidats et éviter les abandons de formation
- ARS (notamment pour le déploiement de coordonnateurs territoriaux de stage)
- Aides régionales pour la création d'un CFA (Direction de l'apprentissage et de l'alternance - DIRAA)

CALENDRIER : échéance souhaitable et/ou étapes

Identifier un calendrier de mise en œuvre et de priorisation avec tous les acteurs lors du premier échange, à phaser selon les enjeux (identification des formations et de leur financement)

INDICATEURS DE SUIVI

Indicateurs de suivi annuels par formation : établir un TO

Données quantitatives

- Nb de nouvelles formations
- Nb de nouveaux organismes gestionnaires
- Nb de places autorisées (augmentées ou diminuées)
- Effectifs en 1ère année
- Effectifs toutes années confondues (comprenant les redoublants)
- Nb de contrats d'apprentissage
- Nb de territoires couverts
- Taux de réussite = nb de diplômés/nb personnes en année terminale

- Taux de diplômés = nb de diplômés/capacité d'accueil
- La création de l'Institut et du CFA et nombre de personnes formées

Données analytiques

- Comparaison de l'offre de formation avec les besoins des employeurs : nb de personnes en 1ère année de formation par zone d'emploi à comparer avec les besoins des employeurs sur le territoire (la faisabilité de cet indicateur dépendra des données existantes et des possibilités de croisement)
- Lieu d'insertion des diplômés (départements et/ou zone d'emploi en HDF ou lieu insertion hors HDF) en comparaison des besoins des employeurs sur le territoire (la faisabilité de cet indicateur dépendra des données existantes et des possibilités de croisement)
- Un croisement lieu d'habitation/ lieu de formation/ /lieu d'insertion avec un focus sur les zones blanches et zones rurales

ENGAGEMENT N° 2

Renforcer la place et la participation de l'employeur dans le dispositif de certification, en formation et VAE

Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales

Territoires

Périmètre régional

Pilote(s) : DREETS
Copilote : Représentant employeur publics et privés
Partenaires associés : ARS, Représentants des établissements de formation des 2 secteurs, Éducation nationale

CONTEXTE/CONSTATS

Les formations sociales et paramédicales, de par leur nature et leur mode de fonctionnement, sont fortement tournées vers la sphère des employeurs.

Dans leur mode de gouvernance, au sein des conseils d'administration, de perfectionnement, commissions pédagogiques… la présence des employeurs y est prévue et apparaît comme très utile. Elle permet notamment une meilleure prise en compte de l'évolution des réalités de terrain.

Ces formations reposant sur un principe d'alternance, l'implication des employeurs qu'ils soient publics, privés y est fondamentale. Certaines filières vivent des difficultés pour mettre en stage leurs apprenants, pénalisant fortement ces derniers. Parmi les explications, on note la nécessité posée par la loi de gratifier les stages de plus de deux mois. La crise sanitaire a également mis un frein dans certaines formations en particulier en travail social. Mais au-delà de ces raisons, force est de constater que ce principe d'alternance s'appuie nécessairement sur le volontariat des employeurs et ce à l'échelle régionale (cf. engagement 3).

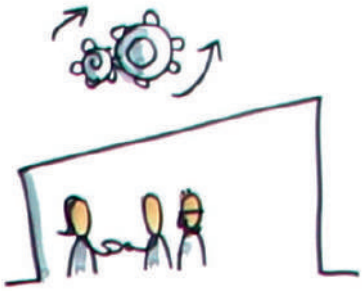
Les certificateurs ont recours aux professionnels pour composer les jurys et permettre ainsi aux apprenants ou aux candidats à la VAE d'être évalués en vue d'obtenir le diplôme visé. Cette participation des pairs à l'évaluation des compétences est un principe fort des formations sanitaires et sociales. Les tensions dans les services et

parfois le manque de professionnels peuvent parfois représenter un frein pour les employeurs à laisser leurs agents participer aux sessions d'évaluations en centre de formation ou chez les certificateurs.

Ces employeurs qui sont sollicités par l'appareil de formation ont également besoin de pouvoir s'appuyer sur celui-ci. On pense, en premier lieu, aux besoins en professionnels. La qualité de la formation et des parcours des apprenants contribue naturellement à mettre sur le terrain des professionnels de qualité et si possible en nombre suffisant. Il est également important que les publics, et parfois par l'intermédiaire de leurs employeurs, puissent avoir accès à des parcours de montée en compétence adaptés à leur profil. Le développement de l'information à destination des structures professionnelles est donc primordial. Cela permet notamment aux services de construire avec leurs employés des parcours de formation et de montée en compétence adaptés (VAE, parcours mixtes, financements possibles...) et répondant au mieux à leurs besoins et attentes.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Encourager la participation des employeurs dans le processus de formation : participation aux différentes instances (gouvernance, pédagogique...), leur proposition de terrain de stages, la mise à disposition de personnels pour les actions de certifications, leur offre de contrats d'apprentissage ou d'emploi...
- Développer l'information auprès des employeurs permettant cette participation
- Accentuer les relations employeurs et écoles afin de favoriser une alimentation mutuelle d'informations entre ces partenaires



DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

Pour accroître la collaboration entre l'ensemble des acteurs (employeurs régionaux publics et privés des secteurs sanitaires et sociaux, les écoles et instituts de formation), identification collective :

- des leviers, des freins et des solutions pour développer la place des employeurs dans les formations sanitaires et sociales - revoir la construction du documents - insérer plutôt les freins dans la partie contexte, constats,
- des informations utiles et nécessaires à partager pour accroître cette collaboration,
- des modalités de communication (canaux, relais via les têtes de réseaux...) facilitant la communication entre les employeurs publics et privés, les écoles et instituts de formation et les pouvoirs publics.

Liens à faire avec l'engagement 3 relatif à la politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales.

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

- Gouvernance du SRFSS (pour la mobilisation des partenaires associés)
- Mobilisation des têtes de réseaux (volet employeurs) propres aux secteurs sanitaires et sociaux
- Mobilisation des têtes de réseaux des écoles et instituts de formation
- Communication pour une prise en compte des évolutions menées dans le cadre des différentes expérimentations conduites par l'État dans la région (ex : REVA)
- C2RP (comme relais d'information)

ENGAGEMENT N° 2

CALENDRIER : échéance souhaitable et/ou étapes

Calendrier à construire avec l'ensemble des acteurs en fonction des étapes de travail proposées

INDICATEURS DE SUIVI

- Identification de canaux de communication à destination des employeurs : quoi et combien ?
- Nombre d'acteurs de la gouvernance mobilisés pour cet engagement
- Nombre d'actions réalisées
- Nombre d'employeurs informés des actions menées dans le cadre de cet engagement

Indicateurs à décliner avant/après mise en place de l'action

ENGAGEMENT N° 3

Développer sur tout le territoire régional une politique concertée de mise en œuvre des stages en formations sanitaires et sociales

Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 2 : Élever tout au long de la vie le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous

Territoires

Territoire régional

Pilote(s) : ARS
Copilote : Représentant des centres de formation
Partenaires associés : DREETS, Employeurs publics et privés, OPCO, Éducation Nationale

CONTEXTE/CONSTATS

- Les formations sanitaires et sociales sont organisées, de par les textes, en alternance intégrative nécessitant une place majeure des employeurs publics et privés dans l'acte d'apprentissage et sa validation.
- Depuis 2014, l'obligation des employeurs de gratifier les stages de plus de 2 mois a pu aggraver les difficultés des écoles et instituts de formation à organiser l'alternance intégrative des apprenants.
- Depuis et de façon générale, des apprenants ont ainsi connu des difficultés à trouver un stage, dont le volume est réglementé et obligatoire pour la validation finale de leur diplôme. Aussi, ont-ils manifesté auprès des tutelles de la certification leur difficulté.
- L'insuffisance de l'offre de stages sur certains territoires rend parfois difficile la mise en stages et peut freiner les parcours de formation et mener jusqu'à des abandons (notamment dans le secteur social) et générer des iniquités entre les étudiants (notamment dans le secteur sanitaire).
- Inversement, des employeurs publics et privés peuvent déplorer le manque de mobilité des apprenants vers leurs territoires éloignés des métropoles et parfois des écoles et instituts de formation, contribuant au déficit d'attractivité de ces secteurs géographiques.
- Enfin, les stages permettent de faire connaitre les établissements/employeurs notamment dans les territoires ruraux.

Schéma régional des formations sanitaires et sociales

ENGAGEMENT N° 3

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Mieux accompagner les publics pendant leur formation en milieu professionnel
- Tendre à garantir une offre de stage suffisante sur l'ensemble du territoire
- Accompagner le cas échéant la mobilité des apprenants
- Par les stages, faire connaitre les établissements/employeurs notamment des territoires ruraux
- Développer le compagnonnage, valoriser le rôle de tuteur

DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

- Identification de façon concertée (écoles et instituts de formation, terrains d'accueil en stage, certificateurs…) des difficultés en matière d'offre de stage et des solutions pour y remédier en particulier sur les territoires ruraux et les zones blanches
- Repérage des pratiques visant à améliorer l'offre et la conduite du stage et diffusion auprès de tous les acteurs (y compris encadrement et tuteur)
- Analyse de l'expérimentation mise en place par l'ARS de coordinateurs de stage sur le territoire régional pour développer l'offre de stages en formations d'infirmier et aide-soignant
- Mobilisation de moyens financiers existants permettant l'acquisition de compétences des professionnels chargés de l'encadrement des personnes tutorées (cf. expérimentation dans la FPH)
- Diffusion aux acteurs de l'information relative aux aides favorisant la mobilité (transport, logements…)

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

Leviers

- Coordinateurs de stage territorial mis en place par l'ARS
- Coordination et collaboration des écoles et instituts de formation
- Prise en compte des préconisations rédigées par le PREFAS des Hauts-de-France dans l'étude « Impacts du nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations du travail social de niveau III - 2018 »

CALENDRIER : échéance souhaitable et/ou étapes

A définir avec les acteurs au cours du premier temps d'échanges

INDICATEURS DE SUIVI

Établir un T0 puis annuellement :

- Nombre d'apprenants, par formation, pour qui un stage n'a pu être proposé et qui pour cette raison :
  - ont suspendu leur année de formation pour revenir l'année suivante,
  - ont abandonné définitivement leur formation
- Le nombre d'écoles et instituts de formation engagés dans cette démarche collective
- Le nombre de milieux professionnels engagés dans cette démarche collective

ENGAGEMENT N° 4

Améliorer l'orientation spécifiquement vers les métiers des formations sanitaires et sociales en Hauts-de-France

Ambition stratégique à laquelle l'action se rattache

Ambition stratégique 3 : Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics

Territoires

Pilote(s) : Éducation nationale
Copilote : Région
Partenaires associés : DREETS - Pôle emploi - Départements - Mission locale

CONTEXTE/CONSTATS

Déficit d'attractivité de certaines formations sanitaires et sociales alors que des métiers en tension sont mis en évidence. Cf. engagement 1 soulignant les besoins en professionnels de santé ou de l'action sociale

- Des conditions de travail ne facilitant pas notamment la vie de famille avec les horaires décalés
- Une image dégradée dans les médias accentuant davantage les difficultés de l'exercice des professions

Entrainent :

- Baisse dans les entrées en formation : par rapport à 2020, baisse de 30 % à 40 % du nombre de candidats dans les formations sociales (grade licence) sur Parcoursup pour la rentrée 2022
- Méconnaissance des métiers par certains étudiants, liée notamment à une orientation inadaptée, impactant leur parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons
- Une orientation par défaut inadaptée, impactant le parcours de formation pouvant aller jusqu'à des abandons

ENGAGEMENT N° 4

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Cet engagement est en lien étroit avec l'ambition stratégique 3 (AS3) du CPRDFOP « Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement tout au long de la vie pour tous les publics ».

- Apporter aux professionnels de l'orientation une meilleure connaissance aux métiers et formations sanitaires et sociales
- Permettre aux acteurs de l'orientation de mieux informer sur les métiers et formations du secteur des professions sanitaires et sociales
- Faciliter l'information et l'orientation des apprenants toutes voies de formations confondues aux métiers et formations sanitaires et sociales
- Renforcer la sécurisation des parcours d'orientation par une approche globale de la personne et la recherche concertée de solutions aux freins périphériques à l'entrée en formation (mobilité, hébergement, difficultés sociales…)

DESCRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

Les engagements du descriptif ci-dessous ayant été construit en lien étroit avec l'AS3, la référence à l'AS3 est à chaque fois spécifiée et le cas échéant la particularité pour les formations du schéma.

Il conviendra de les compléter par un travail collectif d'identification des freins ou des éléments de motivation à l'orientation spécifiques aux métiers du SRFSS.

- Outiller les professionnels de l'Accueil, de l'Information et de l'accompagnement à l'Orientation de tous les publics particulièrement aux métiers et formations sanitaires et sociales

  Cf. Ambition partagée de l'AS3

- Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

  Cf. fiche engagement n°4 de l'AS3 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

  Focus pour les formations du schéma :

  - Mettre en place des actions pour faciliter la mobilité des publics notamment intéressés par les formations de niveau bac et infra et ceux résidant sur des territoires éloignés des métropoles.
  - Identification et communication sur les aides à la mobilité de la Région et/ou d'autres partenaires favorisant la réussite du parcours de formation.

- Accompagner la construction de parcours de réussite dans les secteurs sanitaire et social pour toutes et tous et favoriser la diversification des choix de parcours d'orientation

  Cf. fiche engagement n°4 de l'AS3 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

- Identifier et imaginer les possibilités de mise en œuvre de phases d'immersion et communiquer ces pratiques

  Cf. fiche engagement n°3 de l'AS3 : Proposer des solutions attractives de découverte des métiers notamment en tension et émergents

- Développer l'éducation à l'orientation en établissement et ce dès le collège dans le cadre du projet pluriannuel d'Orientation PPO (formation des PP à l'échelle des bassins, actions d'information en directions des familles en lien avec les CIO)

  Cf. fiche engagement n°4 de l'AS3 : Créer les conditions permettant à chaque individu d'être acteur de son parcours d'orientation

ENGAGEMENT N° 4

DISPOSITIFS OU LEVIERS MOBILISABLES

Mobilisation sur le champ du sanitaire et du social

- Ambassadeurs des métiers de Proch'Orientation
- Ressources et outils d'information sur les métiers et des formations
- Ensemble du réseau de l'accueil, information et orientation de l'insertion et de l'emploi
- Mobilisation des dispositifs de l'EN :
    - Professeurs principaux de l'EN, Psy-EN, et réseaux de CIO
    - Plans pluriannuels de l'orientation des établissements de l'EN (PPO)
    - PIA développées dans les universités « dispositifs territoriaux pour l'orientation vers les études supérieures » « Oser ! A vous l'Sup (dispositif Aiguill'Age valorisant les métiers de la santé (CMQ ALS)
    - SAS apprentissages pour entrer en IFRAS
    - Soutien aux initiatives de découverte des métiers inscrites en collèges : forums, immersions…
    - Modules de classes terminales en baccalauréat professionnel

Levier mobilisable

- Aides individuelles régionales et autres partenaires (DRESS, DFP, DIRAA, Pôle emploi, employeurs…)

INDICATEURS DE SUIVI

- Identification et état des lieux des actions à mettre en œuvre
- Nombre d'ambassadeurs des métiers mobilisés
- Nombre d'initiatives de découvertes des métiers
- Nombre de candidats ayant candidaté à la formation / capacité d'accueil
- Nombre de candidats en formation / capacité d'accueil

05

GLOSSAIRE

A

ACLEE - Animateurs des comités locaux école-entreprise

AFEST - Action de formation en situation de travail

AFMD - Association pour la formation au management dans la distribution

AFPR - Action de formation préalable au recrutement

AGEFIPH - Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

AIO - Accueil, Information, Orientation

ALS - Autonomie, longévité et santé (campus des métiers)

ARACT - Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

AREFIE - Association régionale des élus pour la formation, l'insertion et l'emploi

ARIA - Association régionale de l'industrie automobile

ARS - Agence régionale de la santé

B

BSEI 3.0 - Bâtiment et systèmes énergétiques intelligents 3.0 (campus des métiers)

C

CAPEB - Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

CARIF-OREF - Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoire Régional Emploi Formation. Le C2RP assure le rôle de CARIF-OREF en Hauts-de-France.

CARSAT - Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

CCAS - Centre Communal d'Action Sociale

CCI - Chambre de commerce et d'industrie

CCP - Certificat de compétences professionnelles

CD2E - Centre de Développement des Eco-entreprises

CEP - Conseil en évolution professionnelle

CERC - Cellule Économique Régionale de la Construction

CEREQ - Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CFA - Centre de formation d'apprentis

CIO - Centre d'information et d'orientation

CMQ - Campus des métiers et des qualifications

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

CMA - Chambre de Métiers et de l'Artisanat

CORIF - COnseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes

CPF - Compte personnel de formation

CPER - Contrat de Plan État-Région

CPNE - Commission paritaire nationale de l'emploi

CQP - Certificat de qualification professionnelle

CREFOP - Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CRRF - Centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle

CSNE - Canal Seine-Nord Europe

CUD - Communauté Urbaine de Dunkerque

D

DARES - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DEBOE - Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

DELD - Demandeur d'emploi de longue durée

DIRAA - Direction de l'apprentissage et de l'alternance

DIRM-MENN - Direction Inter-régionale de la Mer - Manche Est - Mer du Nord

DOOR - Document d'orientation et d'objectifs régional

DREETS - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DRAAF - Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

DRAIO - Délégation de région académique à l'information et à l'orientation

DRAFPIC - Délégation Régionale Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue

DREES - Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

E

EDEC - Engagement de développement de l'emploi et des compétences

ENT - Espace numérique de travail

ENVIPSH - Engagement Régional Vers l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap

ERBM - Engagement pour le Renouveau du Bassin Minier Nord-Pas-de-Calais

F

FCIL - Formation Complémentaire d'Initiative Locale

FEDEREC - Fédération Professionnelle des Entreprises du Recyclage

FFB - Fédération Française du Bâtiment

FIPHFP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FNTR 62 - Fédération Nationale du Transport Routier du Pas-de-Calais

FOAD - Formation à distance

FRTP - Fédération Régionale des Travaux Publics

G

GEIQ - Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GEPP - Gestion des emplois et des parcours professionnels

I

IFRAAS - Institut de formation de région académique des aides-soignants

INSA - Institut national des sciences appliquées Hauts-de-France

INSEE - Institut national de la statistique et des études économiques

INSSET - Institut Supérieur des Sciences Et Techniques

IREV - Institut Régional de la Ville

M

MDE - Maison de l'emploi

MEDEF - Mouvement des Entreprises de France

MOOC - Massive open online courses

MRES - Maison régionale de l'environnement et des solidarités

N

NEET - Not in Éducation, Employment or Training. Acronyme signifiant « ni en emploi, ni en études, ni en formation »

O

ONISEP - Office national d'information sur les enseignements et les professions

P

PCRH - Prestation de Conseil en Ressources Humaines

PECF - Prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles

PESH - Personne en situation de handicap

PIA - Programme d'investissements d'avenir

PIC - Plan d'Investissement dans les compétences

PMSMP - Période de mise en situation en milieu professionnel

POE - Préparation opérationnelle à l'emploi

POEC - Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI - Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PPO - Plans pluriannuels de l'orientation

PRF - Programme Régional de Formation

PRIC - Pacte régional d'investissement dans les compétences

PSAD - Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs

R

RC 3.0 - Relation client 3.0 (campus des métiers)

RECTEC - Reconnaitre les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications

RIPREE - Référent pour l'Insertion Professionnelle et la Relation Ecole Entreprise

RQTH - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

S

SIEG - Service d'intérêt économique général

SIAE - Structures de l'insertion par l'activité économique

SPE - Service public de l'emploi

SPEL - Service public pour l'emploi local

SPRO - Service public régional de l'orientation

SRADDET - Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires

SRDE-II - Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation

SRESRI - Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

SRFSS - Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

T

TLS - Transport-Logistique-Sécurité (campus des métiers)

U

UIMM - Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

UITH - Union des Industries Textiles et Habillement

UMIH - Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

UNIIC - Union Nationale des Industries de l'Impression et de la Communication

UNIS - Union des syndicats de l'immobilier

UPHF - Université Polytechnique Hauts-de-France

UPJV - Université de Picardie Jules Verne

UTC - Université de technologie de Compiègne

V

VAE - Validation des acquis de l'expérience

Z

ZRR - Zones de revitalisation rurale

Le CPRDFOP 2022-2028 constitue la nouvelle feuille de route partagée des politiques de la formation et de l'orientation professionnelle en Hauts-de-France.

Fruit d'une démarche de concertation ambitieuse menée tout au long de l'année 2022 au sein du Comité régional de la formation et de l'orientation professionnelles Hauts-de-France (CREFOP), le CPRDFOP a été proposé à la signature des partenaires ayant contribué aux travaux.

Ce sont ainsi plus de 80 partenaires, membres du CREFOP, branches et organisations professionnelles régionales, qui s'engagent collectivement autour de ces ambitions stratégiques communes pour les six années à venir.

Retrouvez l'ensemble des éléments relatifs au CPRDFOP 2022-2028 sur le site du C2RP :

- Le CPRDFOP 2022-2028 - Le document complet
- La vidéo de présentation du CPRDFOP
- Le diagnostic partagé, complété par des diagnostics sectoriels, la cartographie emploi-formation et la vidéo des indicateurs clés

Date de publication : 2023
Crédits photo : Adobe Stock, Freepik
Facilitateurs graphiques : Olivier Sampson - www.oliviersampson.net, Héléna Salazar - www.bienfaitpourta.com, Solenn Bihan - languedessine.fr/
Conception et réalisation : C2RP