

ORIENTATION & FORMATION PROFESSIONNELLE



CPRDFOP

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

Nouvelle-Aquitaine 2023-2028

**Une stratégie régionale commune
pour la formation et l'orientation professionnelles
des Néo-Aquitains**




**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


CREFOP
Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation
professionnelles de Nouvelle-Aquitaine



**RÉGION
Nouvelle-
Aquitaine**

nouvelle-aquitaine.fr

SIGNATAIRES

Le Préfet de la région Nouvelle-Aquitaine

Le Président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine

La Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine

Le Directeur régional
de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

Le Directeur interrégional de la Mer

Le Directeur régional de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Le Vice-Président du CREFOP
représentant le collège des salariés

Le Vice-Président du CREFOP
représentant le collège des employeurs



QUELLE STRATÉGIE RÉGIONALE D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES POUR 2023 – 2028 ?

Après la Jeunesse en 2022, ce sont les Compétences qui sont mises à l'honneur au niveau européen cette année. Ce n'est pas un hasard. Les tensions sur le marché du travail, et en particulier les pénuries de main d'œuvre, tout comme les nouveaux besoins générés par les transitions numérique et écologique, s'imposent aujourd'hui comme des défis de taille dans tous les États membres de l'Union Européenne. Avec « **L'Année européenne des compétences** », il s'agit de promouvoir la formation et l'acquisition des compétences afin de préserver la compétitivité de l'Europe et, surtout, de donner des perspectives professionnelles à tous les Européens.

A l'heure de l'accélération du changement climatique et de ses nombreuses répercussions sur la nature, les économies et les modes de vie, du retour en grâce des ambitions de souveraineté économique, de la persistance des inégalités sociales, du développement de l'intelligence artificielle et des craintes qu'il suscite sur le devenir de nombreux emplois, le développement du capital humain constitue désormais une préoccupation centrale des politiques publiques européennes, nationales et régionales.

Dans ce contexte, s'éduquer, choisir son orientation, son métier et sa formation, développer ses compétences et acquérir une certification deviennent des choix cruciaux non seulement pour permettre aux individus de s'émanciper, de trouver un emploi et d'évoluer professionnellement mais également pour accompagner l'adaptation rapide des sociétés et de leurs économies aux effets des révolutions écologiques, technologiques et numériques qu'elles traversent aujourd'hui.

Présentée en 2020, la **stratégie européenne en matière de compétences** établissait des objectifs intermédiaires ambitieux à atteindre d'ici à 2025 : 50% d'adultes entre 25 et 64 ans bénéficiant de formation chaque année (contre 38% en 2016), 30% parmi

les moins qualifiés (18% en 2016) et 20% chez les chômeurs (11% en 2019), ainsi que 70% d'adultes de 16 à 74 ans dotés des compétences numériques de base (56% en 2019). Mobilisant près de 100 milliards d'euros pour la période 2021-2027, le **FSE+** apportera une contribution importante aux politiques nationales et régionales en matière sociale, d'emploi, d'éducation et de compétences ainsi qu'aux réformes structurelles dans ces domaines.

A partir de 2018, la France décidait d'investir massivement dans la formation des demandeurs d'emploi avec le **Plan d'Investissement dans les Compétences**. A cette fin, l'État s'est engagé à mobiliser 15 milliards d'euros sur 5 ans pour développer les compétences des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, répondre aux besoins de recrutement des entreprises, notamment pour des métiers en tension, et contribuer à la transformation des compétences en lien notamment avec la transformation numérique et la transition écologique.

En Nouvelle-Aquitaine, la Région s'engageait en 2019 aux côtés de l'État pour amplifier avec le **Pacte régional d'investissement dans les compétences** sa stratégie propre en matière de formation professionnelle des chercheurs d'emploi. Entre 2019 et 2022, ce sont ainsi plus de 200 000 Néo-aquitains qui ont pu se former aux métiers d'aujourd'hui et de demain et s'insérer sur le marché du travail grâce aux efforts conjugués de l'État et de la Région, et par conventionnement de Pôle emploi également. Sur cette même période, la Région tenait son engagement à ne fermer aucun Lycée parmi les 300 établissements que compte la Nouvelle-Aquitaine et à transformer progressivement ces derniers en « universités de proximité » en y développant notamment des formations supérieures dans une ambition de réhabilitation de l'ascenseur social et d'aménagement éducatif des territoires.



MARCHÉS DU TRAVAIL ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

En 2023, les marchés du travail national et régional, jouissent d'une situation très favorable avec des niveaux de chômage inédits. Au 1^{er} trimestre 2023, le taux de chômage se situait en France à 7,1% (6,5% en zone euro) soit un niveau jamais vu depuis 1982. La Nouvelle-Aquitaine se situait quant à elle à un niveau plus bas encore avec un taux de 6,4%.

En corollaire de ces bons résultats, les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises atteignent elles aussi des niveaux records. La dernière enquête sur les besoins de main d'œuvre de Pôle emploi, établie sur la base de 179 800 établissements employeurs en Nouvelle-Aquitaine interrogés fin 2022 (plus de 37 000 répondants), répertoriait 337 700 projets de recrutement pour 2023, soit une hausse de +2,1% par rapport à 2022 (-0,2% au plan national) et la part des projets jugés difficiles, qui atteint désormais 70% (valeur la plus élevée sur les 8 dernières années), continuait elle aussi de progresser avec 2 points de plus par rapport à 2022. La hausse est encore plus marquée dans des secteurs comme l'industrie manufacturière (+8%), la santé (+6%), l'hôtellerie restauration (+5%) ou le transport (+3%).

Ces dynamiques ne sauraient masquer d'autres réalités, particulièrement préoccupantes, comme l'indiquait récemment l'observatoire des inégalités dans son rapport 2023 avec selon ses calculs huit millions de personnes qui seraient en France en situation de « mal emploi » (chômage, contrats précaires, halo du chômage...). En Nouvelle-Aquitaine, comme en France d'ailleurs, on peut relever la résistance d'un chômage structurel avec près de 45% des demandeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an (204 000 sur 456 000 inscrits en catégories A, B, et C au 4^e trimestre 2022) ou la paupérisation d'une partie de la population régionale avec notamment 142 000 allocataires du RSA recensés en juin 2021. Dans un rapport de mars 2023 intitulé « Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine », le CESER indiquait qu'entre 2,2 et 2,3 millions de Néo-aquitains avaient un niveau de vie inférieur à « un niveau de vie décent » et que 780 000 d'entre eux vivaient sous le seuil de pauvreté

LE CRDFOP, c'est quoi ?

Le CPRDFOP constitue un document de planification qui permet à l'État, à la Région et aux partenaires sociaux d'organiser et de partager un pilotage stratégique à 5 ans des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles. La Région étant chargée de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, il lui incombe d'assurer l'élaboration **du CPRDFOP au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP)**.

La Région Nouvelle-Aquitaine a fait le choix de placer le CPRDFOP 2023-2028 au cœur du quadripartisme régional et d'impliquer pour cela toutes les composantes du CREFOP dans son élaboration. Les travaux d'écriture du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028 ont ainsi été lancés le 12 octobre 2022 à l'occasion d'une réunion dédiée du Comité plénier du CREFOP et de ses 4 commissions. Un comité technique ad'hoc, issu du Bureau du CREFOP, a par ailleurs été créé pour superviser et alimenter l'écriture du nouveau contrat.

L'élaboration du nouveau CPRDFOP s'est appuyée sur le bilan du précédent contrat (cf. annexe « bilan du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 ») ainsi que sur une large concertation et de nombreuses consultations. D'octobre 2022 à juin 2023, plus de 700 acteurs de l'éducation, de l'orientation, de la formation et de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine se sont mobilisés pour prendre part aux travaux. 5 conférences territoriales ainsi qu'une conférence régionale « Filières » ont été organisées. Chacun des 12 Départements de la région ainsi que le CESER ont été consultés. Ces concertations, consultations et la co-construction qui en a découlée ont permis d'installer en Nouvelle-Aquitaine un véritable dialogue social régional autour des questions d'orientation, de formation et d'emploi.



La concrétisation du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028 intervient après l'adoption du **Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) 2022-2028**, lequel ambitionne de faire de la Nouvelle-Aquitaine la première région écoresponsable de France en 2030, en plaçant notamment l'humain et l'équilibre des territoires au cœur du développement régional. Le CPRDFOP 2023-2028 tient compte des objectifs du SRDEII et assure la mise en œuvre des aspects emploi/formation identifiés dans ce dernier. S'agissant des déclinaisons du CPRDFOP, le choix a été fait en Nouvelle-Aquitaine de conduire des travaux spécifiques et de mener des concertations dédiées pour l'élaboration du **Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS) 2023-2028** et du **Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en situation de Handicap (PRAFQPH) 2023-2028**.

La loi du 5 mars 2014 affirme le principe d'une gouvernance de la formation et de l'orientation professionnelles partagée entre l'État, le Conseil régional et les partenaires sociaux (employeurs et salariés). Cette gouvernance, dénommée quadripartite, s'exerce au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP). Depuis, les différentes dispositions législatives et réglementaires ont conforté le CREFOP comme instance quadripartite de coordination et de co-construction des politiques régionales sur ces champs.

En Nouvelle-Aquitaine, la place et la réalité du quadripartisme ne sont pas nouvelles et sont le fruit d'un travail partenarial engagé depuis de nombreuses années pour faire vivre au niveau régional cette instance de coordination des politiques publiques. Les acteurs régionaux ont prouvé que le quadripartisme se construit au quotidien pour agir sur les liens entre orientation, formation et emploi au plus près des habitants, des entreprises et des territoires ; pour favoriser l'accès de toutes et tous au développement des compétences et des qualifications et faciliter ainsi l'insertion dans des emplois durables et de qualité ; pour contribuer au développement et au dynamisme économique de la région Nouvelle-Aquitaine

Le nouveau Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028 s'inscrit pleinement dans cette volonté de dialogue et de co-construction partagée. Il est l'illustration de la volonté commune de réaffirmer le rôle fondamental et la force du quadripartisme pour trouver ensemble les réponses aux impacts actuels et à venir des nombreuses mutations et transformations économique, sociales et territoriales que connaît notre région.

C'est également le quadripartisme qui permettra de renforcer l'ancrage territorial des politiques d'emploi et formation : c'est par cette forme de co-construction que l'on pourra apporter des réponses concrètes et adaptées aux défis économiques, technologiques et environnementaux qui attendent la Nouvelle-Aquitaine, ses entreprises et l'ensemble de ses citoyens.

L'élaboration d'un nouveau Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) pour la période 2023-2028 offre l'opportunité à ses signataires, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux, de revisiter et de projeter leur action commune à l'aune de ce contexte, de ces évolutions et des résultats des concertations et consultations menées.



LES ATTENTES DES ACTEURS RÉGIONAUX

Plusieurs tendances se sont dégagées des concertations et consultations menées sur le territoire régional en vue de l'élaboration du nouveau CPRDFOP.

Les acteurs régionaux ont tout d'abord exprimé une demande de prise en compte du contexte économique et des évolutions sociétales observées depuis la pandémie de 2020 dans l'adaptation des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles, qu'il s'agisse de l'amélioration très sensible du marché du travail, de la généralisation des tensions sur le recrutement des entreprises, de la mise en évidence pour de nombreuses personnes de freins périphériques à l'emploi et à la formation, de l'impact sur les populations de la crise COVID (santé mentale notamment), des changements observables dans le rapport au travail et l'organisation du travail (forte progression du télétravail notamment) ou encore de l'accélération des transitions écologiques et numériques.

Ensuite, les acteurs ont formulé unanimement des attentes en termes d'amélioration et d'approfondissement des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles, de simplification, de lisibilité et d'accessibilité des dispositifs et services actuellement proposés, de proximité des interventions avec les usagers et de fédération des acteurs autour d'objectifs communs.

Enfin, les parties prenantes de l'élaboration du nouveau CPRDFOP ont souligné la nécessité de renforcer l'implication directe et l'engagement des apprenants et des personnes en recherche d'orientation et d'insertion professionnelles, d'une part, et des entreprises, d'autre part, dans la conduite des politiques régionales d'orientation et de formation.

DES AFFIRMATIONS FORTES ET PARTAGÉES

En réponse et en synthèse de ce qui précède, partant du quadripartisme inhérent au CREFOP, l'État, la Région Nouvelle-Aquitaine, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont fait le choix de placer l'humain, les femmes et les hommes de Nouvelle-Aquitaine au cœur des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles et donc du nouveau CPRDFOP 2023-2028. Il s'agit non seulement d'aider tout un chacun à s'informer, s'orienter, se former, s'insérer et évoluer tout au long de la vie professionnelle mais également de situer chaque individu dans un défi collectif d'adaptation de la société aux nombreux changements qui s'opèrent actuellement et s'accroissent dans l'économie, le travail et les modes de vie.

Les signataires du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028 actent des principes fondamentaux en préalable des priorités qu'ils se sont fixés pour la conduite des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles durant les 5 prochaines années et notamment :

- > Placer l'utilisateur au centre des dispositifs.
- > Relancer l'ascenseur social, corriger les inégalités sociales et les déséquilibres entre les territoires.
- > Accompagner et accélérer toutes les transitions en ne laissant personne au bord du chemin ; « les transitions pour tous ! »
- > Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'accès aux formations notamment.
- > Garantir l'inclusion et la non-discrimination (discriminations liées à l'âge, à l'origine, au genre, à l'orientation sexuelle, à la religion ou au handicap).
- > Lutter contre l'illettrisme, l'illectronisme et favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- > Consolider la présence et l'implication des employeurs tout au long des processus et actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles en articulant les aspirations individuelles avec les besoins actuels et à venir des entreprises et de leurs territoires.
- > Favoriser l'insertion et préparer les Néo-aquitains aux défis de demain.
- > Placer l'action publique au cœur des territoires (initiatives, différenciation, proximité), expérimenter, impliquer le monde économique, mettre en réseau, favoriser un dialogue permanent et proposer des actions concrètes et évaluables.

L'un des enjeux cruciaux de ce nouveau contrat est pour ses signataires de redonner à la formation professionnelle sa capacité à répondre aux choix individuels d'orientation et de formation en permettant aux femmes et aux hommes d'accéder à un niveau de qualification répondant aux nouveaux enjeux économiques de la région et de ses territoires, mais aussi de leur permettre d'évoluer plus facilement dans leurs parcours professionnels. Les mutations économiques, environnementales, sociales et technologiques que traversent le monde du travail nécessitent de penser l'accès et le maintien dans l'emploi par une succession d'actions qui ensemble constituent un parcours vers la qualification : formation initiale, formations diplômantes, formations certifiantes, formations qualifiantes, VAE sont autant de dispositifs à articuler dans le but d'améliorer les qualifications de l'ensemble de la population de Nouvelle-Aquitaine pour accéder aux emplois de demain. C'est tout l'enjeu de l'information et de l'accompagnement développé dans ce CPRDFOP.



**Les signataires
du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028**
entendent orienter et organiser
la conduite des **politiques régionales d'orientation
et de développement des formations professionnelles**
autour de :



PRIORITÉ 1

LA PREMIÈRE PRIORITÉ RÉGIONALE VISE À CRÉER LES CONDITIONS FAVORABLES POUR PERMETTRE À CHAQUE NÉO-AQUITAINS DE FAIRE DES CHOIX ÉCLAIRÉS, ÉMANCIPATEURS ET DURABLES.

L'orientation professionnelle permet d'aider les personnes, jeunes et adultes, en formation initiale et tout au long de la carrière professionnelle, à réfléchir sur leurs centres d'intérêt, leurs ambitions, leurs qualifications et leurs compétences, à comprendre le marché du travail et les systèmes éducatifs et de formation et à articuler cette information avec la connaissance qu'elles ont d'elles-mêmes.

La découverte du monde du travail, la diversification d'accès aux parcours et l'accès à l'information sur les métiers et les formations constituent ainsi autant d'enjeux pour donner à tous les clés et les codes pour se réaliser au travers d'une première insertion professionnelle réussie ou de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité. Les choix qui en découlent sont tout aussi important pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et des territoires, qu'il s'agisse des métiers les plus demandés aujourd'hui ou de l'anticipation des métiers de demain.

De plus, avec l'accélération du changement climatique et les défis environnementaux et sociétaux qu'il provoque, l'orientation professionnelle doit désormais conjuguer choix individuels, réalités économiques et territoriales, et intérêt général. Choisir son métier, choisir sa formation et son emploi devient central à l'heure où les modèles de développement économiques et sociaux n'ont plus d'autres options que d'être soutenables et durables.

Si s'orienter ne se limite déjà plus à faire des choix immédiats mais s'inscrit plus largement dans un parcours à construire tout au long de sa vie, développer la capacité des individus à s'orienter doit, pour les signataires du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine, s'affirmer comme un objectif majeur devant permettre aux néo-aquitains de faire des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables. La concrétisation d'une telle ambition nécessitera de réinterroger et d'améliorer l'offre de services proposée en région dans le domaine de l'orientation professionnelle. Qu'il s'agisse de l'offre d'accompagnement des individus ou bien des services et outils d'orientation mis à leur disposition, les signataires du CPRDFOP conviennent pour cela que le développement de l'orientation professionnelle sur les 5 prochaines années passera à la fois par une individualisation des réponses apportées et par une réinscription de ces dernières dans des transformations plus collectives. De telles adaptations nécessiteront l'implication de tous, y compris du monde professionnel, partie prenante du développement de l'orientation professionnelle et contribuant à l'attractivité des métiers et à la visibilité de ses besoins d'aujourd'hui et demain, ainsi qu'une mise en synergie des acteurs que ce soit au plan régional ou bien dans la proximité à l'échelle des bassins d'emploi.

PRIORITÉ 2

LA DEUXIÈME PRIORITÉ RÉGIONALE AMBITIONNE DE PRÉPARER LES COMPÉTENCES DES NÉO-AQUITAINS AUX EMPLOIS D'AUJOURD'HUI ET AUX ENJEUX DE DEMAIN

En mai 2021, lors d'un sommet à Porto au Portugal, les États membres, partenaires sociaux et institutions européennes ont fixé trois grands objectifs pour l'Europe sociale à l'horizon 2030. L'un d'entre eux concerne la formation et prévoit que 60 % des adultes puissent en bénéficier chaque année.

Pourtant déterminantes pour l'émancipation personnelle et professionnelle des individus, pour préparer les jeunes au monde du travail, pour améliorer les compétences des adultes et répondre aux besoins du marché du travail, l'éducation et la formation professionnelles ont été pendant longtemps négligées dans les débats publics et mal considérées dans les populations. Avec des économies modernes en pleine mutation, du fait notamment du progrès technologique, de la transition écologique et de la réaffirmation d'enjeux comme la souveraineté économique et les inégalités sociales, l'on assiste cependant depuis quelques années à une prise de conscience de la contribution majeure qu'une formation professionnelle de qualité peut apporter à la compétitivité économique, à l'épanouissement individuel et plus largement au fonctionnement d'une société.

Pour les signataires du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine, l'enjeu principal pour les cinq prochaines années réside dans la conduite d'une action couplant à la fois visée efficace à court terme et visée anticipatrice à long terme. En effet, les tensions observées actuellement sur le marché du travail, avec notamment l'amplification et l'extension à de très nombreux secteurs d'activité des difficultés de recrutement des entreprises, tout comme l'accélération rapide de la transformation des métiers et des emplois, sous l'effet des transformations technologiques et de la transition écologique, nécessitent de préparer les compétences aux métiers d'aujourd'hui mais également de les préparer aux enjeux de demain.

La maîtrise des savoirs fondamentaux (savoir lire, écrire compter et désormais savoir utiliser les outils numériques) tout comme l'acquisition de compétences et de qualifications socles doivent demeurer des objectifs centraux pour le développement des formations professionnelles en Nouvelle-Aquitaine. Il s'agit de donner à chaque individu les clés pour comprendre, se situer, agir et évoluer dans un monde économique, social et environnemental toujours plus complexe et en pleine mutation. Sur ces bases, il conviendra de mettre à disposition des Néo-aquitains, et cela tout au long de leur vie, des formations qui favorisent leur insertion, leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Les formations professionnelles qui seront proposées en Nouvelle-Aquitaine sur les 5 prochaines années devront s'attacher également à répondre aux besoins de compétences des filières économiques, des entreprises et des territoires qu'ils soient aujourd'hui connus ou pas. En réponse, les signataires du CPRDFOP conviennent de la nécessité d'adapter et de développer en continu les formations professionnelles et de privilégier pour cela le dialogue, le partage et la prospective dans la caractérisation des besoins de formation.

Le secteur de la formation professionnelle, comme tous les autres secteurs d'activité, est aujourd'hui marqué par une accélération des transformations écologiques et numériques. La préparation des Néo-aquitains aux métiers d'aujourd'hui et de demain passera donc également par un accompagnement des transitions et des transformations que traverse la formation professionnelle que ce soit au niveau de la pratique des acteurs ou bien des modalités et contenus des formations proposées.

PRIORITÉ 3

LA TROISIÈME PRIORITÉ RÉGIONALE S'ATTACHERA À SÉCURISER ET À FLUIDIFIER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES NÉO-AQUITAINS.

Depuis les années 1990, sous l'effet des évolutions du travail et du marché de l'emploi, de ruptures plus nombreuses dans les parcours professionnels (ex. chômage récurrent pour certaines personnes), d'une dégradation des carrières et de l'emploi (ex. carrières moins ascendantes, déclassement pour certains jeunes diplômés...), nombreux sont les rapports, les déclarations, les réflexions mettant en évidence la nécessité d'une sécurisation accrue des parcours professionnels. L'insécurité réelle et ressentie, liée au chômage, à la précarité, aux difficultés de maîtrise de l'avenir pour les individus comme pour les entreprises dans une économie mondialisée et heurtée par une succession de crises, nécessite plus encore aujourd'hui des réponses fortes et adaptées.

Des jeunes ayant des difficultés à entamer un parcours aux seniors confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi en fin de carrière, en passant par les salariés touchés par les restructurations, les femmes par des ruptures ou des situations de temps partiel récurrentes, les demandeurs d'emploi en fin de droits confrontés au risque d'exclusion, les salariés désireux de se former pour réorienter leur parcours, toute situation professionnelle, quelle qu'elle soit, appelle une nouvelle approche sécurisée des parcours. L'enjeu principal réside aujourd'hui dans la détermination d'objectifs communs aux institutions et acteurs concernés et dans leur capacité à trouver un équilibre entre la sécurité des individus et leur mobilité pour répondre à la fois aux aspirations individuelles et à des besoins plus collectifs, ceux du marché de l'emploi notamment.



La question de la sécurisation du parcours se doit d'être appréhendée dès la formation initiale et l'orientation, qui avec le diplôme, sont des éléments déterminants dans la construction du parcours, que ce soit sur le premier emploi occupé, mais aussi tout au long de la carrière. Une fois démarrée, la carrière peut se dérouler de façon extrêmement variée, selon qu'elle se poursuit auprès d'un ou plusieurs employeurs, qu'elle est entrecoupée par des ruptures, qu'elle permet ou non une progression professionnelle et sociale. L'un des enjeux essentiels pour la progression de carrière est celui de l'accès à la formation professionnelle.

Selon la DARES, l'accès des demandeurs d'emploi à la formation s'améliore globalement depuis 2017, exception faite de la séquence de la crise sanitaire. La part des demandeurs d'emploi entrés en formation durant la première année d'inscription à Pôle emploi est ainsi passée de 8,5% en 2017 à plus de 14% en 2021 en incluant les formations financées grâce au compte personnel de formation (CPF). En revanche, avec un peu plus de 4% en 2021, le taux d'accès à des formations qualifiantes reste bas. La Dares relève également dans son étude la persistance de freins dans l'accès à la formation en fonction des profils et du niveau de formation mais aussi de la localisation géographique des demandeurs d'emploi. Ainsi, les moins de 26 ans ont deux fois plus de chance d'accéder à la formation que leurs aînés de plus de 50 ans. De même, les demandeurs d'emploi peu diplômés ont moins de chance de se former que les bacheliers, alors même que ces personnes sont celles pour lesquelles la formation pourrait être la plus utile. Le taux d'accès à la formation varie donc également selon les régions. Cela tient à la fois à la structure socio démographique des demandeurs d'emploi et à la présence ou pas d'une offre de formation à proximité. En effet, dans les régions où la main d'œuvre est plus qualifiée, les chances de retour à l'emploi sont plus élevées et les besoins de formation plus limités (ex. Ile de France). De même, en l'absence d'une offre de proximité, les personnes en recherche d'emploi peu mobiles peuvent renoncer à se former. La Nouvelle-Aquitaine, avec un taux d'accès à la formation de 10% en 2021 (hors CPF), se situe dans la moyenne nationale.

A l'issue des formations, le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi est lui aussi en progression sur la période 2017-2021. Selon des données de Pôle emploi, le taux moyen mensuel d'accès à l'emploi dans les 6 mois suivant la formation est passé en France de 50,8% en 2017 à 55,9% en 2021. Sur cette même période, le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation en Nouvelle-Aquitaine s'est amélioré plus sensiblement en passant de 49,5 à 59,6%.

L'accès à la formation professionnelle, la fluidité du parcours de formation jusqu'à son terme et le devenir des apprenants à l'issue de la formation constituent pour les signataires du CPRDFOP des étapes clés dans le parcours professionnel des jeunes scolarisés et des actifs sur lesquels il convient de concentrer toutes les attentions.

Malgré des efforts et des résultats notables ces dernières années, l'accès à la formation professionnelle demeure encore aujourd'hui complexe en France comme en Nouvelle-Aquitaine. Face à l'augmentation très significative du nombre de formations proposées, à la profusion des vecteurs et des canaux de communication sur l'offre de formation, à la diversité des sources de financement de la formation et des procédures associées, la lisibilité, la promotion et l'accessibilité des formations sont à renforcer. L'offre de formation elle-même doit pouvoir favoriser, au-delà du développement des compétences et des qualifications, la découverte des métiers et la construction de projets professionnels. Complémentairement, il conviendra d'agir pour lever les freins périphériques à la formation que sont les problèmes de mobilité, de logement, de garde d'enfant et de santé notamment. Là encore l'offre de formation doit être également pensée et organisée dans l'objectif de réduire ces freins. Enfin, une plus grande mise en synergie des acteurs de la prévention, de l'insertion et de la formation s'impose aujourd'hui comme une nécessité afin de décloisonner les interventions au bénéfice des personnes les plus exposées à la précarité.

A l'issue des formations, de nombreuses personnes ne tirent pas pleinement profit de leur formation à court ou moyen terme. L'attention doit donc demeurer sur l'insertion dans l'emploi des sortants de formation et plus largement sur l'enchaînement formation/parcours professionnel. Loin de l'idée de vouloir modéliser pour tous des parcours linéaires, les signataires du CPRDFOP entendent réunir les conditions favorables pour un renforcement du lien entre la formation et l'emploi afin que l'investissement public dans la formation favorise l'insertion et le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle des actifs et réponde aux besoins du développement économique et territorial.

Comme en 2018 pour l'élaboration du précédent contrat de plan, le CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028 est à situer dans un contexte de nouvelles réformes sur la formation et l'emploi au titre desquelles peuvent être cités : le projet de loi « pour le plein emploi », la réforme du Lycée professionnel ou encore celle de la VAE. Les évolutions législatives et réglementaires qui en découleront auront des impacts sur la conduite des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles dans les 5 prochaines années. Pour ces raisons, les signataires du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028 prévoient la possibilité de procéder à une actualisation des termes du présent contrat par voie d'avenants à l'initiative du Bureau du CREFOP.



PRIORITÉ

Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables

La succession des crises (sanitaire, internationale) et l'accélération des transformations (sociétale, environnementale, économique) modifient les repères et questionnent le sens et les valeurs notamment celles du rapport au travail (utilité sociale, respect de l'environnement, responsabilité sociétale, flexibilité, perspectives d'évolution, équilibre vie professionnelle vie personnelle...).

Dans ce contexte incertain et complexe, les choix professionnels doivent ouvrir le champ des possibles, pour chacun, qu'ils soient élaborés dans le cadre scolaire ou envisagés dans la perspective de l'évolution d'un parcours professionnel ou d'une reconversion.

Pour cela, les signataires du CPRDFOP s'engagent, par une démarche volontaire et concertée, à offrir la possibilité aux Néo-aquitains de faire, en toute connaissance de cause, des choix professionnels en accord avec les évolutions sociétales (ex. transition écologique et énergétique) leur permettant une adaptabilité et une mobilité tout au long de la vie.

Ainsi, des actions concrètes, à l'échelle régionale et dans les territoires, seront proposées pour renouveler et renforcer les modalités de connaissance et de compréhension du monde professionnel (entreprises, compétences, métiers), acquérir des compétences à s'orienter et optimiser les accompagnements nécessaires par un système d'acteurs coordonnés.



Objectif 1

RENDRE LES MÉTIERS PLUS ATTRACTIFS ET MIEUX INFORMER SUR LES EMPLOIS

L'entreprise, au regard de l'amélioration de la situation de l'emploi et des évolutions sociétales doit s'engager à investir dans le capital humain. Attirer, former et fidéliser les compétences l'obligent à renouveler son rôle dans une approche sociale ouverte. En se positionnant comme partie prenante des parcours d'orientation, l'entreprise contribue à son attractivité, à la visibilité de ses besoins et à la révélation des compétences.

ENGAGEMENT N°1

Renforcer l'attractivité des entreprises et des filières économiques

L'attractivité des entreprises et des filières économiques repose sur un triple enjeu permettant une meilleure appréhension et appropriation des réalités de l'entreprise. D'une part, il s'agit pour le monde professionnel de participer activement à la mise en visibilité des besoins en compétences d'aujourd'hui mais également à la projection de ceux de demain notamment en lien avec l'impact des transitions. D'autre part, les entreprises doivent poursuivre le développement de nouvelles pratiques et modes d'organisation du travail prenant en compte et répondant au besoin de sens et aux attentes de qualité de vie au travail des individus dans une logique de performance plus globale (cf. **Responsabilité Sociétale des Entreprises** [RSE]). Dans ce sens, les chantiers ouverts par le SRDEII 2022-2028 dans sa priorité 3 : « Placer l'humain et l'équilibre des territoires au cœur du développement » viendront en appui et en accélérateur de ces évolutions. Dans ce cadre, les signataires sont attachés aux notions « d'entreprise apprenante » et « d'entreprise accueillante » pour les tuteurs salariés qui accueilleront et pour les personnes qui auront besoin de s'immerger pour découvrir le monde de l'entreprise. Enfin, cette mobilisation essentielle de l'entreprise et des branches professionnelles pour la réussite du Contrat trouvera au sein des **Contrats Régionaux de Filières** un espace de dialogue et de co-construction pour le développement d'actions de valorisation/promotion des activités et métiers, de l'échelle régionale à celle de la proximité dans les territoires. C'est dans ce contexte territorial que pourront aussi se déployer des démarches de type « **marque employeur** », couplant attractivité des entreprises et des territoires.

ENGAGEMENT N°2

Valoriser ensemble les métiers et les emplois d'aujourd'hui et de demain

La valorisation des métiers et des emplois d'aujourd'hui et de demain est devenue un enjeu majeur dans le contexte actuel de quasi plein emploi et de transitions. Cependant, la multiplicité des acteurs concernés et la dispersion des initiatives ne facilitent pas les tentatives pour rendre lisibles les besoins et objectiver les perspectives en matière de compétences et de métiers. Les partenaires, face à l'ampleur du défi, souhaitent favoriser la convergence des interventions pour déclencher des actions concertées et mutualisées dans lesquelles l'entreprise prendra toute sa place. A partir d'une connaissance prospective partagée des évolutions en cours, des actions seront proposées permettant de faire évoluer les représentations du public sur le monde du travail et les activités professionnelles en leur donnant du sens. Une communication commune sur l'évolution, l'émergence, les transformations voire les disparitions de métiers en lien avec les transitions et le progrès technologique (ex. intelligence artificielle) sera élaborée pour être déployée en proximité via les **Espaces Régionaux d'Information de Proximité** notamment. Cette communication privilégiera l'approche par les compétences d'aujourd'hui et celles de demain pour ouvrir les possibles et permettre des orientations s'inscrivant dans les priorités liées aux transitions. L'ensemble de ces démarches devra s'attacher à promouvoir la mixité et l'inclusion dans tous les métiers (métiers générés notamment, personnes en situation de handicap ou d'illettrisme).



Objectif 1

SUITE

ENGAGEMENT N°3

Multiplier les échanges entre les professionnels et les publics

S'il existe déjà des initiatives en matière d'échanges entre les professionnels et les publics, comme les **Ambassadeurs métiers** par exemple, ou les actions proposées dans le cadre des **Comité Locaux Ecole Entreprise** (CLEE) ou via des partenaires associatifs, qui sont à consolider et à visibiliser, les signataires veulent renforcer cette relation directe afin d'améliorer la connaissance et la compréhension de l'entreprise dans ses réalités vécues mais aussi en termes de potentiels d'emploi et de parcours professionnels. A cet effet, la diversification des modalités de mise en relation et leur organisation devront rendre le développement des échanges entre les professionnels et les publics plus efficace. Ainsi, il s'agira de concentrer la relation dans deux dimensions opérationnelles, l'une développant l'intervention de professionnels au sein des établissements de formation (collèges, lycées, organismes de formation...) l'autre proposant des immersions en entreprise ou dans les établissements de formation (cf. plateaux techniques) pour multiplier les expériences et identifier la diversité des activités professionnelles. La **création d'un réseau d'entreprises accueillantes reposant sur un label régional** outillé (engagement à prendre part au processus d'orientation, essaimage de bonnes pratiques, livret d'accueil) et la convergence avec des réseaux d'entreprises engagées autour des thématiques insertion et/ou environnement (ex. « les entreprises s'engagent » ...) structureront ces démarches. Le **Bureau des entreprises**, installé dans le cadre de la réforme des lycées professionnels, dans chaque lycée professionnel à la rentrée 2023 constituera également un point d'entrée facilitant cet engagement.



Objectif 2

DÉVELOPPER LA CAPACITÉ DES INDIVIDUS À S'ORIENTER

Dans l'environnement sociétal et économique changeant dans lequel les individus sont amenés à évoluer, il est devenu essentiel de proposer à chacun d'acquérir des capacités pour faire des choix d'orientation tout au long de sa vie. Ainsi, dans une perspective émancipatrice, l'acquisition et le développement de ces capacités supposent de renforcer l'accompagnement à l'orientation et d'en renouveler les méthodes.

ENGAGEMENT N°4

Renforcer l'accompagnement à l'orientation

Centré sur la personne prise dans sa globalité (son âge, sa situation, ses valeurs, ses acquis, ses besoins, ses attentes, ses expériences, ses capacités à apprendre, sa mobilité géographique), l'accompagnement à l'orientation doit relever le défi de l'individualisation et de la progressivité pour la construction de choix professionnels éclairés. La maîtrise de l'information (la chercher en proximité, se l'approprier pour la comprendre, la traiter), la déconstruction des représentations sur les métiers (notamment genrés), la mise en évidence des appétences et ambitions personnelles, son inscription dans un périmètre géographique plus ou moins étendu, ainsi que la construction du projet professionnel nécessitent des apprentissages qui favoriseront l'acquisition de compétences garantissant durablement la capacité de chacun à s'orienter. Ces apprentissages, abordés dès le collège, dans le cadre du **parcours Avenir** et tout au long de la scolarité, pourront se travailler au sein de dispositifs tels qu'**Amorce de parcours, Prépa-compétences, Promo 16-18 ans, l'Aventure du Vivant ou le Volontariat de Solidarité Internationale (VSI)** qui permettent de redonner confiance aux personnes en reconnaissant le « droit à l'erreur », de mieux se connaître, de développer ses compétences transversales, sociales et de traduire ses expériences en compétences professionnelles. Dans ce cadre, les signataires souhaitent déployer des démarches d'accompagnement volontaristes en termes de rencontres (« aller vers » et « faire venir ») pour dépasser les freins à la mobilité mais également bienveillantes et sécurisantes (« aller avec ») pour répondre aux difficultés relevant des problèmes psychologiques et/ou sociaux.

ENGAGEMENT N°5

Renouveler les méthodes d'accompagnement

Personnaliser les parcours d'accompagnements, prendre en compte les réalités de chaque personne, intégrer la dimension environnementale et plus largement les transitions (dont l'impact de la digitalisation dans les usages du quotidien) dans les choix d'orientation en sensibilisant dès le collège supposent un renouvellement des méthodes d'accompagnement. Pour cela, des actions complémentaires seront à conduire de manière concomitante. Il s'agira d'abord de promouvoir l'envie de s'orienter par la définition et la diffusion de valeurs communes socles porteuses de sens dans le contexte actuel. Mais également de questionner les nouveaux rapports au travail en les identifiant dans le cadre de démarches participatives donnant toute sa place à l'utilisateur. Ensuite, la nécessité d'ouvrir les possibilités de s'orienter devra s'appuyer sur le développement d'une approche par famille de métiers et par les compétences, notamment celles sociales et comportementales transférables, permettant ainsi d'élargir les choix. Enfin, les pratiques d'accompagnement devront poursuivre la recherche d'innovations pour découvrir des métiers et donner l'envie de les exercer, l'adaptation de leur communication et de ses vecteurs aux différents publics cibles et la professionnalisation des acteurs de l'orientation par la valorisation et l'évolution des programmes de formation dédiés.



Objectif 3

OFFRIR DES OUTILS ET SERVICES D'ORIENTATION CONCRETS, VARIÉS ET ADAPTÉS À LA DIVERSITÉ DES PUBLICS

Le renforcement et le renouvellement des méthodes de l'accompagnement à l'orientation sont conditionnés à une offre de services performante permettant d'apporter des réponses différenciées et adaptées. Riches d'une grande diversité, les services et outils existants devront être davantage mutualisés et déployés pour être plus efficaces notamment dans une logique de proximité.

ENGAGEMENT N°6

Optimiser et rendre lisibles les outils et services existants

Le développement des services et des outils en matière d'orientation s'est traduit par un foisonnement d'acteurs, de financeurs, d'outils, de plateformes et de dispositifs. Cette situation a produit un manque de lisibilité de l'offre de services en matière d'orientation et potentiellement une complexification de l'accès à la réponse adaptée. Pour optimiser les ressources déjà déployées, les signataires ont mis en évidence la nécessité de mutualiser l'existant afin de proposer une « **boîte à outils** » commune à partir d'une démarche partagée de recensement. Cette capitalisation concertée des services et des outils favorisera le décloisonnement entre les institutions au bénéfice de la diversité des publics en démarche d'orientation, la nécessaire individualisation de leur parcours mais également la rationalisation des ressources notamment financières à mobiliser. Elle devra aussi aboutir à garantir une offre de service homogène et accessible sur tous les territoires en s'appuyant notamment sur les **Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP)** présents à l'échelle des bassins d'emploi et plus largement sur les acteurs du Service Public Régional d'Orientation qui contribuent à l'orientation comme les CIO, Pôle emploi, les Missions locales, l'APEC ou l'opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). La communication sur l'ensemble de cette offre de services (dont celle sur la formation et les certifications) devra se faire dans une approche marketing permettant d'en faciliter la compréhension et s'appuyant sur des médias correspondant aux pratiques des publics, celles des jeunes notamment, pour en favoriser une diffusion efficace.

ENGAGEMENT N°7

Développer l'information sur les métiers et les formations en proximité

L'information sur les métiers et les formations est une des briques des compétences permettant de s'orienter et de choisir son avenir professionnel. Cette information est à rendre accessible au plus grand nombre. Cette information est à rendre accessible au plus grand nombre, tout en ayant une vigilance particulière à destination des plus jeunes dès le collège, ainsi que des seniors, en privilégiant la proximité et en adaptant ses modalités de diffusion et d'appropriation. Ainsi, le développement de l'information sur les métiers et les formations visera à enrichir l'exploration de la diversité des métiers, des formations et des univers professionnels pour acquérir une culture métiers et formation qui ait du sens et déconstruise les préjugés liés à certains métiers et à la formation, sur certaines voies en particulier. A cet effet, des événements inspirants à l'échelle régionale et territoriale seront proposés ou consolidés (**Olympiades des métiers, forums, salons, Zoom métiers, Cap Métier tour, Camion l'Aventure du Vivant,...**), des possibilités d'immersion seront offertes au sein d'entreprises accueillantes et apprenantes (**Pass métiers, stages, PMSMP, classes en entreprise...**) et également au sein des plateaux techniques des lycées professionnels et des centres de formation. La rencontre et l'échange avec des professionnels (**réseaux d'Ambassadeurs métiers**) sera promue pour informer et convaincre via des témoignages et des histoires de vie, les outils numériques et immersifs seront développés et les mises en situation via des démonstrations métiers et des expérimentations seront multipliées ainsi que des rencontres et échanges avec des pairs et des apprenants. Des initiatives locales de ce type sont aussi menées par les Chambres consulaires, centrées sur les formations en alternance : **semaine de l'apprentissage dans l'artisanat, « Battle des CFA », Apprenti'star (Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat), Pass'Métiers ou la nuit de l'orientation (Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale)**



Objectif 4

METTRE EN RÉSEAU LES ACTEURS DE L'ORIENTATION

Face aux enjeux de l'orientation et pour concrétiser leurs ambitions, les signataires souhaitent s'appuyer sur une mise en réseau des acteurs de l'orientation afin de déployer les synergies de l'échelon régional à celui de la proximité. Cela permettra d'impulser et d'optimiser les coopérations entre acteurs sur la base d'une complémentarité de leurs actions. Cela facilitera l'identification du bon interlocuteur au regard de son besoin, préalable indispensable à l'organisation des collaborations régionales et territoriales. Cet objectif de mise en réseau des acteurs de l'orientation est particulièrement développé par le CESER dans son rapport sur « l'orientation tout au long de la vie » de juin 2022 dans le sens d'une interconnaissance et d'une organisation décloisonnée pour aboutir à une culture commune de l'orientation.

ENGAGEMENT N°8

Cartographier les compétences des acteurs de l'orientation

Ce préalable de la mise en réseau des acteurs de l'orientation identifiera et formalisera leur rôle et leurs compétences en matière d'information, de formation à l'orientation, d'affection et de prescription. Cette cartographie précisera ainsi le rôle de la Région, des Autorités Académiques, des entreprises ainsi que celui des autres acteurs / prescripteurs et constituera un document de référence sur la composition et le fonctionnement de l'écosystème Orientation en Nouvelle-Aquitaine en facilitant l'acculturation commune de ses composantes.

ENGAGEMENT N°9

Organiser les synergies sur le plan régional

Trois axes structureront l'organisation des synergies sur le plan régional. Tout d'abord un axe favorisant l'interconnaissance qui requerra l'installation d'espaces de dialogues entre les têtes de réseaux de l'orientation et reposera sur la mise en place d'un événement récurrent dédié aux professionnels et acteurs de l'orientation : le **salon des professionnels de l'orientation (So-Pro)**, favorisant les échanges de pratiques, le partage de méthodes et les réflexions collectives, base d'une acculturation indispensable entre réseaux. Un deuxième axe visera des actions coordonnées en matière de veille et de prospective partagée sur l'évolution des métiers, en particulier pour bâtir une vision et un discours commun, mais aussi sur la mutualisation des outils, le partage d'expérience, l'essaimage des bonnes pratiques et en matière d'évaluation des interventions publiques (usage partagé, concerté et opérationnel d'analyses issues d'outils tels qu'OCTOPILOT développé par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine). Enfin, le dernier axe concernera la professionnalisation du système d'acteurs en s'appuyant notamment sur une offre de formation dédiée via le **programme régional de professionnalisation** et la mobilisation des ressources et des outils de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

ENGAGEMENT N°10

Organiser les synergies dans les territoires

La déclinaison territoriale de la mise en réseau des acteurs sera adaptée aux particularités locales. Il s'agira de favoriser l'interconnaissance des acteurs, créer des espaces de dialogue et coconstruire les actions de proximité pour décloisonner les approches (entre formation initiale, formation continue et insertion professionnelle) et mettre en place les conditions du rapprochement non seulement entre les acteurs de l'orientation, notamment entre des établissements de formations et des entreprises (à l'image des **Comités Locaux Ecoles Entreprises [CLEE]**) mais en impliquant également les familles et les acteurs sociaux (tels que les CCAS, les centres sociaux, la PJJ, les clubs de sports et les associations culturelles...). Ce décloisonnement et ce rapprochement s'effectueront dans la proximité et seront un enjeu fort au sein des territoires afin de permettre les synergies. Ainsi, le dialogue entre les acteurs (Collectivités, Autorités Académiques, Espaces Régionaux d'Information de Proximité, Centres d'Information et d'Orientation, Missions locales, Agences locales Pôle emploi, PLIE, MDE, Collèges, Lycées, Organismes de formation, CFA, Campus, Entreprises, ...) devra créer une dynamique partenariale conduisant à l'identification des enjeux du territoire pour proposer les réponses adaptées. C'est tout le sens des **Conférences Territoriales des Métiers et de l'Orientation**.





PRIORITÉ 2 >

Préparer les compétences
aux emplois d'aujourd'hui
et aux enjeux de demain

Une formation professionnelle de qualité apporte une contribution majeure à la compétitivité économique d'un territoire, à l'épanouissement individuel et plus largement au fonctionnement d'une société. Cependant, les tensions observées sur le marché du travail et l'accélération de la transformation des métiers et des emplois impliquent de préparer les compétences non seulement aux métiers d'aujourd'hui, mais aussi aux enjeux de demain.

C'est le dialogue avec les filières économiques, les entreprises et les territoires dans une approche prospective et itérative qui permettra de définir les besoins en compétences à partir desquels des formations favorisant l'insertion des Néo-aquitains, leur maintien dans l'emploi, et leur évolution professionnelle seront mises à disposition de façon individualisée.

Enfin, pour garantir la qualité de l'offre, il sera nécessaire d'accompagner les acteurs de la formation dans leur adaptation aux transitions et transformations, que ce soit au niveau de la pratique, des modalités et des contenus.



Objectif 5

ADAPTER ET DÉVELOPPER EN CONTINU DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

L'atteinte de cet objectif nécessite une prise en compte croisée des besoins des publics, des filières et des territoires appuyée par des outils, des données et des analyses partagés. Ces trois focales, couplées à un système d'information prospectif permanent, permettront d'anticiper les besoins en compétences et d'élaborer et d'adapter en continu l'offre régionale de formations professionnelles.

ENGAGEMENT N°11

Identifier et prendre en compte les évolutions des attentes et pratiques des différents publics visés

La construction d'une offre de formation professionnelle doit prendre en considération de multiples facteurs, à la fois structurels et conjoncturels. Sa réussite repose ainsi sur son adaptation aux besoins et attentes des publics ; ce qui nécessite de formaliser et partager un processus permettant de les recueillir.

La diversité des bénéficiaires auxquels s'adresse la formation professionnelle s'exprime par des attentes hétérogènes, notamment en termes d'autonomie d'apprentissage, de maîtrise des savoirs de base et d'utilisation des outils numériques, corrélées à leur niveau de qualification, leur situation dans l'emploi, leur expérience du travail (élèves, personnes en recherche d'emploi, salarié), leur situation personnelle, leur santé, leur disponibilité et mobilité, leur ambition et leur projet.

Cette phase de collecte des attentes et besoins des publics, y compris les signaux faibles, constitue une étape indispensable à la hiérarchisation des objectifs de la formation, à la construction et au déploiement de toutes les dimensions du parcours. Elle permettra de faciliter l'engagement des parties prenantes et singulièrement de l'apprenant dans sa formation. Par l'écoute et l'implication, il s'agit plus largement de mesurer les aspirations d'une société en mouvement et d'en restituer les déterminants dans la rénovation des postures et des pratiques de l'ensemble des acteurs à l'œuvre dans le chaînage de l'orientation, la prescription, la formation, l'insertion, et l'emploi.

En amont, pendant et après la formation, il s'agit donc de renforcer le diagnostic des besoins et de favoriser l'expression des attentes des publics dans une logique pédagogique mais aussi dans une stratégie de qualification et de satisfaction des usagers de la formation professionnelle en Nouvelle-Aquitaine.

Poursuivre le développement de formations professionnelles dans le cadre d'**Habilitations de Service Public (HSP)**, garantes d'une meilleure prise en compte des attentes et besoins du public dans son parcours, constitue une des réponses qu'il convient de conforter dans une logique d'individualisation. Le déploiement du **Programme AGIR** de l'État concernant les réfugiés (volet « orientation/insertion » du Contrat d'Intégration Républicaine [CIR] pourra également y contribuer.

Au-delà de l'engagement à mettre en place une démarche toujours plus partagée et décloisonnée au

bénéfice du public, il s'agira de conduire des analyses qualitatives régulières, permettant de faciliter et de favoriser la compréhension, l'anticipation et la satisfaction des attentes. L'organisation de « **focus Groupes** », réunissant des échantillons d'apprenants en vue de les interroger sur leurs attentes et les réponses à y apporter, permettra d'établir un « **baromètre des aspirations** » à examiner dans l'élaboration de l'offre de formation.

Enfin, une attention particulière devra être accordée au public des enseignants, formateurs et tuteurs en entreprise car c'est également sur ces catégories d'usagers que repose l'adaptation et le développement en continu des formations professionnelles. A ce titre, les syndicats de salariés sont désormais signataires du Contrat régional de filière des métiers de la formation.

ENGAGEMENT N°12

Identifier et prioriser les enjeux et « stratégies compétences » par filière et en inter-filières

Dans un contexte de transformation rapide et continue de l'économie (réindustrialisation, numérique, RSE...) la compétence est un capital immatériel stratégique dans les organisations et dans la société en général. Si la gestion des compétences est essentielle à la productivité et compétitivité de l'entreprise et donc à la croissance de l'économie, elle l'est tout autant pour le capital humain qu'elle développe et la cohésion sociale qu'elle favorise. Elle contribue, en l'accompagnant, à la transformation de la société et à l'accélération des transitions. L'entreprise, et plus largement le travail, sollicite les compétences et requière leur évolution qualitative et quantitative permanente. La formation professionnelle représente un levier essentiel pour relever le défi de la compétence.

Les enjeux principaux résident ici dans l'identification et la priorisation en continue des compétences attendues, nouvelles ou en évolution, répondant aux mutations qu'elles soient économiques, technologiques et écologiques. Il s'agit de préparer et d'accompagner l'émergence des métiers d'avenir et de faciliter l'adaptation aux évolutions structurelles



Objectif 5

SUITE

et conjoncturelles du marché du travail pour les secteurs et métiers en tension de recrutement. Le renouvellement des **Contrats Régionaux de Filière et des Engagements/Accords pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC/ADEC)** constitue à ce titre une réponse pertinente s'appuyant, dans une approche décloisonnée, sur différents acteurs (branches, OPCO, organismes de formation, autorités académiques, acteurs de l'emploi, État, Région) et outils (cartographie adaptée) et se situant dans une logique d'expertise et de vision globale prospective de la filière et de ses besoins.

Formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue doivent s'appréhender de manière plus intégrée en appui de la formation tout au long de la vie, des mobilités et des transitions professionnelles. Au-delà des compétences techniques, il est désormais indispensable de promouvoir le développement de compétences transférables et transversales en identifiant et contextualisant les savoir-être attendus.

🎯 ENGAGEMENT N°13

Recueillir les besoins en compétences des territoires

En complément des attentes et besoins des publics, de l'offre de formation existante (initiale et continue), des enjeux en matière de compétences stratégiques par filière, il est nécessaire de recueillir les besoins en compétences des territoires pour fixer et faire fructifier un capital humain au plus près des emplois et des bassins de vie.

Pour cela, le déploiement d'une animation territoriale dédiée à l'échelle des bassins d'emploi, à l'instar des **Comités Territoriaux de la Formation (CTF)** animés par la Région, sera conforté. Cette animation sera combinée avec les structures **France Travail** qui se déploieront avec des finalités similaires. Il s'agira de fédérer les collectivités territoriales (départements, agglomérations, communautés de communes,...), les représentants de l'État dans le territoire, les acteurs du service public de l'emploi, les organismes consulaires, et les entreprises (groupements d'employeurs, clubs d'entreprises, clusters, etc.) autour de l'objectif de construction des besoins locaux de formation et d'articuler les travaux menés dans ce cadre avec les autres instances intervenant dans le champ orientation- formation- emploi (CLEE, CTF, conférences régionales de la réussite scolaire, conférences régionales des métiers et de l'orientation, etc.).

Les informations ainsi remontées du terrain croisées avec les portraits de territoire produits par exemple par la DATAR ou Cap Métiers fourniront une lecture des besoins et des ressources disponibles et à la maille territoriale la plus pertinente, et permettront d'en qualifier l'attractivité économique ; un "territoire

compétent" étant un prérequis pour l'installation, la relocalisation ou le développement des entreprises. Il est convenu de porter dans ce cadre une attention particulière aux emplois non délocalisables tels ceux des secteurs du médico-social, de l'artisanat, du bâtiment/rénovation énergétique des logements, de l'agriculture, que ce soit dans l'installation ou la transmission etc... dont la présence sur les territoires garantit un accès aux services essentiels. Le développement de ces filières prioritaires s'appuiera sur **des campus dédiés soutenus par les labels Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine et CMQ**, dont une des ambitions est d'orienter vers ces métiers et de proposer toutes les voies de formation correspondantes.

🎯 ENGAGEMENT N°14

Caractériser les besoins en emplois, compétences et qualifications de façon prospective et itérative

Construire une offre de formation capable de répondre aux besoins en compétences d'aujourd'hui et de demain exige de définir une vision prospective partagée de l'évolution de ces besoins, sur la base des diagnostics décrits précédemment portant sur les publics, les filières et les territoires. A cela s'ajoute la nécessité d'interroger les impacts des transitions et des progrès technologiques sur les futurs besoins en emploi, en compétences et en qualifications.

Pour y parvenir, il conviendra de s'appuyer sur les multiples sources d'information qualitatives et quantitatives disponibles (données et analyses fournies notamment par les autorités académiques, les branches professionnelles, la DREETS, France 2030, la Région, Cap Métiers, les signataires des Contrats Régionaux de Filière, Pôle Emploi, l'APEC, les OPCOs, etc.) et de les exploiter de façon opérationnelle, partagée et itérative afin d'aboutir à une consolidation étayée et objective des besoins, réactualisée régulièrement en lien avec le CREFOP. Une exploitation, notamment cartographiée des data disponibles viendra utilement compléter la lecture par des approches territorialisées.

L'objectif est d'obtenir un cadrage partagé, pour toutes les voies de formation : scolaire, apprentissage et formation professionnelle continue, en vue de fournir une aide à la décision aux financeurs de la formation professionnelle et donner de la lisibilité aux acteurs du continuum "orientation-formation-emploi" ainsi qu'aux bénéficiaires.

OCTOPILOT, développé avec l'appui de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine et qui offre à l'échelle métier des indicateurs corrélant les besoins en emploi et compétences (main d'œuvre disponible et mobilité professionnelle des actifs occupés) avec les effectifs orientés, formés et insérés (toutes voies confondues) sera mis à profit.



Objectif 6

GARANTIR LA MAÎTRISE DES SAVOIRS FONDAMENTAUX, L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES ET DE QUALIFICATIONS SOCLES

Cet objectif se décline en trois engagements complémentaires et progressifs concernant l'acquisition de compétences socles, transférables et transverses comme fondement et garant de qualifications professionnelles capitalisables et de la capacité à comprendre et évoluer dans des contextes professionnels et sociaux en mouvement.

ENGAGEMENT N°15

Ancrer les formations professionnelles sur des socles de connaissances et de qualification

Les compétences socles définissent les savoirs et connaissances fondamentaux sur lesquels s'appuyer pour s'inscrire dans la vie sociale, civique et culturelle, mais aussi pour s'insérer dans l'emploi ou se former. L'acquisition ou la remédiation de ces compétences doit être garantie et certifiée pour toute personne s'engageant dans un parcours de formation afin de lutter notamment contre l'illettrisme et l'illectronisme et offrir de réelles chances de qualification professionnelle et d'insertion pour tous.

La démarche d'acquisition et de capitalisation sur ces compétences socle est déjà inscrite dans les dispositifs de formation professionnelle régionale, à l'instar de l'**Habilitation de Service Public « Socle de compétences »**, mais il est nécessaire, compte-tenu des enjeux, de la développer et d'en renforcer la visibilité et la valorisation via les systèmes de certification existants.

ENGAGEMENT N°16

Développer l'acquisition et la reconnaissance de compétences au-delà des compétences métiers pour favoriser les passerelles et mobilités professionnelles

Faciliter les mobilités professionnelles est un des leviers à activer pour permettre l'agilité nécessaire pour réduire le chômage et les tensions dans l'emploi. Afin de les encourager, il s'agit de mieux identifier et communiquer sur les compétences communes aux différents métiers.

La **création d'une base de blocs de compétences "universelle"** à partir de laquelle concevoir le programme de toute formation, quelle qu'en soit la voie, permettrait de repérer facilement les compétences mobilisables dans différentes situations professionnelles. A partir de cette base, les organismes de formation pourront construire des parcours à la fois personnalisés, tenant compte des compétences acquises par les apprenants et dans le même temps plus standardisés puisque constitués de blocs de compétences repérés. Ainsi, avec un accompagnement spécifique, pourront être répertoriées des compétences transversales

(communes à plusieurs métiers et secteurs) et transférables (communes à différents métiers d'un même secteur) et donc envisagées des passerelles entre métiers pour faciliter les mobilités professionnelles.

Pour créer les conditions de réussite de cette démarche, il est néanmoins nécessaire que les exigences issues des référentiels soient assouplies.

ENGAGEMENT N°17

Encourager les initiatives portées par les bénéficiaires eux-mêmes pour favoriser les apprentissages et la pratique de la citoyenneté

Pour favoriser l'ancrage des valeurs citoyennes développées dans les lycées et les organismes de formation, il est important de soutenir les initiatives spontanées et génératrices d'actions collectives. Pour aider à leur émergence, il s'agira de s'appuyer sur les **Conseils des délégués pour la vie lycéenne (CVL) dans les lycées, les délégués représentants les stagiaires et les apprentis dans les CFA, le dispositif Jeunesse et Citoyenneté de la Région Nouvelle-Aquitaine ou les projets éducatifs tels que le Service National Universel.**

Les initiatives citoyennes impulsées autour des thématiques environnementales, telles que la lutte contre les gaspillages ou la mobilité responsable doivent être encouragées dans une perspective pédagogique et valorisées pour en montrer l'exemplarité.

Enfin, le développement de pratiques pédagogiques actives et collaboratives, en renforçant l'autonomie des apprentissages et l'appropriation des savoirs, doit permettre l'expression de débats d'idées, porteurs d'engagements citoyens et responsables.



Objectif 7

PROPOSER DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES QUI FAVORISENT L'INSERTION, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET QUI CONTRIBUENT À RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Pour être pleinement en phase avec l'économie et le marché du travail, au service de la réussite, de l'insertion et des évolutions professionnelles, les dispositifs de formations professionnelles ont tout à gagner à se construire en lien étroit avec les différents acteurs du monde de l'entreprise (au sens large), dans une perspective de décroisement et de fertilisation croisée.

ENGAGEMENT N°18

Permettre à toute personne de développer ses compétences, d'accroître sa qualification ou de se maintenir dans l'emploi

Pour développer le capital humain et donc la richesse et l'attractivité d'un territoire, il s'agira d'offrir la possibilité à toute personne de développer ses compétences afin d'accroître sa qualification pour trouver un emploi, s'y maintenir ou encore se reconverter ou évoluer professionnellement. Pour cela, chacun doit pouvoir faire reconnaître, valoriser son potentiel et ses compétences afin d'ouvrir son champ des possibles et déterminer la formation correspondant le mieux à son profil et son projet professionnel. Cette démarche peut être accompagnée ou laissée à l'initiative de chacun grâce notamment à l'**auto-positionnement en formation**.

Les offres de formation qualifiantes doivent donc s'attacher à se diversifier en développant des parcours multimodaux (voies, niveaux, spécialités, passerelles, certifications...), souples et modulables de façon équilibrée sur les territoires. Ces offres doivent également s'adapter à chacun et proposer des solutions personnalisées parmi lesquelles : la **VAE**, dont le recours doit être intensifié tout en étant organisé et faciliter l'accès à des formations complémentaires en cas de **VAE partielle**, l'accès facilité aux formations diplômantes comme par exemple la **Validation des Acquis Professionnels (VAP)**, la préparation à la qualification pour les plus éloignés de l'emploi, notamment avec l'accompagnement renforcé du dispositif d'habilitation de service public (HSP), l'accès aux **certifications CLEA**, l'élévation du niveau de qualification, y compris pour les personnes en emploi qui doivent pouvoir combiner activité et formation.

Les publics vulnérables feront l'objet d'une attention particulière afin de lutter contre l'autocensure et la question du genre dans certains métiers et susciter l'ambition, afin de lever les freins à la mobilité, à la fois pour le suivi de la formation, mais aussi pour la recherche d'emploi.

L'habilitation de service public (HSP) 1er niveau de qualification, grâce à l'adaptation de l'offre dans ses modalités, contenus et durée, permet une meilleure prise en charge de ces publics. Proposant des parcours de formation, individualisés, ce dispositif favorise l'appétence et l'engagement des formés mais aussi l'efficacité des processus d'apprentissage.

Une attention particulière sera également portée aux publics seniors pour les lesquels les difficultés actuelles de maintien dans l'emploi pourraient être accentuées par le report de l'âge de départ à la retraite.

ENGAGEMENT N°19

Impliquer les entreprises dans les différentes phases du processus de formation

Véritables "partenaires-ressources", les entreprises doivent investir le monde de la formation pour collaborer à tous les niveaux. Pour accélérer la démarche et ancrer une véritable relation de partenariat, un **label "Entreprise accueillante"**, au cahier des charges coconstruit avec les entreprises, sera développé. Pour cela, il s'agira de s'appuyer pour les valoriser et les mutualiser sur les pratiques déjà existantes ou de développer, toutes voies de formation confondues, une nouvelle relation avec l'entreprise. Différentes ressources peuvent être sollicitées : les IPE (ingénieurs pour l'école), les membres des CMQ (entreprises), les DDFPT (lycées) pour favoriser la mise en réseaux.

Avec l'appui des CLEE, les entreprises pourront amplifier l'attractivité de leurs métiers en proposant davantage de visites, des journées portes ouvertes, des immersions, l'intervention de professionnels en classe etc...

Par ailleurs, l'implication des entreprises ou de leurs représentants dans la mise en œuvre de l'offre de formation continue (marchés de formation...) et initiale (**FCIL**, formation de tuteurs...) doit être renforcés avec l'aide notamment du réseau de délégués territoriaux régionaux. Il en est de même pour leur rôle dans l'acquisition de compétences en situation de travail (accueil des apprenants en PFMP, alternance, AFEST...). Il est ici question de développer la capacité et l'accueil d'apprenants et le partage d'équipements avec les centres de formation en complément des plateaux techniques existants dans les lycées professionnels notamment.

Les entreprises seront également consultées pour définir et remonter les besoins en compétences à plusieurs niveaux : que ce soit au niveau très local, à l'occasion des échanges avec les établissements scolaires ou de formation, (mise en place de "bureaux des entreprises prévue par la réforme du lycée professionnel de 2023, échanges avec les DDFPT dans le cadre des PFMP, du dialogue avec les

maîtres d'apprentissages ou tuteurs, de la création de FCIL...); au niveau du bassin d'emploi grâce au réseau de délégués territoriaux régionaux, en lien avec les contrats de territoires de la DATAR et les études du pôle Développement Economique ou à l'échelle régionale via les CRF, les observatoires de branche, les OPCO, les travaux de France 2030,...

Enfin, les employeurs seront incités à collaborer à la recherche pédagogique et aux expérimentations sous divers aspects : formation de formateurs, mobilité des apprenants ou des formateurs, ... L'**AFEST** représente à cet égard un modèle à développer. L'implication du "formateur en entreprise" y est centrale tant par la posture qu'il adopte vis-à-vis de l'apprenant que par son rôle sur la transformation progressive de l'entreprise en **entreprise apprenante**.

L'association de l'entreprise et sa coopération à l'effort d'ingénierie pédagogique, de développement de la mobilité des apprenants, d'actualisation et d'acculturation professionnelle des formateurs, sont essentiels à la modernisation et l'actualisation permanente de la formation professionnelle et de ses pratiques.

🎯 ENGAGEMENT N°20

Organiser les coopérations entre acteurs économiques et acteurs de la formation

L'atteinte d'objectifs ambitieux en termes d'adéquation entre compétences et emplois d'aujourd'hui et de demain nécessite de décloisonner et de fédérer les acteurs autour de collectifs (économiques, institutionnels, de formation, d'enseignement, de recherche...) dans une dynamique au service des filières.

Cet engagement se traduira dans le développement de clusters ou consortiums associant en réseau ou sur un même site organismes de formation et entreprises dans des coopérations créatrice de solutions innovantes. Il s'agira à ce titre de consolider les campus de formation dédiés à une filière comme les **Campus Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine (TTNA)** ou les **Campus de Métiers et des Qualifications (CMQ ou CMQ d'Excellence)** dans lesquels les acteurs économiques, des pôles de compétitivité et des acteurs de la recherche sont parties prenantes. A titre d'illustration, le campus TTNA et CMQ du "patrimoine bâti, de la restauration à l'écoconstruction" soutient un projet de recherche appliquée par les enseignants-chercheurs.

Enfin, cet engagement pourra se traduire dans l'incitation à la création de consortiums ad hoc en capacité de répondre à des appels d'offres ou appels à projets de formation régionaux ou nationaux (ex. **France 2030**). Dans cet objectif, les retours d'expérience des campus TTNA et

CMQ « Maintenance en environnement sensible », "Ferrocampus" et "Numérique éducatif pour la formation professionnelle", qui ont obtenu des subventions dans le cadre de l'appel à projet Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) ou l'appel à manifestation d'intérêt Compétences et Métiers d'Avenir (CMA) seront à exploiter pour capitaliser sur leurs succès.



Objectif 8

ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS ET ACCÉLÉRER LES TRANSFORMATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE > PRATIQUES DES ACTEURS, DISPOSITIFS, MODALITÉS ET CONTENUS DE FORMATION

Le champ de la formation n'échappe pas à l'accélération des évolutions de son environnement, aux transitions qui impactent la société et chacun dans tous les pans du quotidien. Comme d'autres, ce secteur d'activités singulier est ainsi confronté à une profonde transformation de son organisation, de ses métiers et de ses pratiques. Cette modernisation de « la filière formation professionnelle » doit participer à ce que chaque individu trouve sa place dans une société en mouvement, et développe ses compétences dans des situations de travail en mutation.

ENGAGEMENT N°21

Inscrire dans le développement de la formation professionnelle les exigences des transitions climatiques, environnementales et énergétiques

Le développement de la formation professionnelle doit intégrer les transitions à l'œuvre, qu'elles soient environnementales, sociétales ou numériques.

Pour cela, elles doivent être conçues pour minimiser leur impact et s'inscrire dans la feuille de route régionale NéoTerra. Ainsi, la structuration et l'équipement des locaux de formation, notamment les plateaux techniques (dont ceux des lycées dont la Région a la pleine responsabilité), doivent désormais induire un usage économe en énergie et respectueux de l'environnement dans une approche éducative et professionnelle. Par ailleurs, le format des formations lui-même doit répondre à des impératifs pédagogiques et environnementaux (hybridation des formations, utilisation d'outils numériques, optimisation des déplacements...) dans un souci d'exemplarité tout en respectant les rythmes et capacités d'apprentissage des bénéficiaires. A cet égard, les solutions et expérimentations développées, à partir de 2020, en réponse à la crise sanitaire sont à exploiter, tout comme l'**appel à projets régional "Tiers lieux et Formation"**.

De plus, là où les référentiels ne prennent pas encore suffisamment en compte ces transitions, il s'agit de compléter la formation, qu'elle soit initiale ou continue, par des **modules de sensibilisation environnementale additionnels**, porteurs de sens et d'opérationnalité.

Au-delà, l'apparition de nouveaux métiers en lien avec ces transitions nécessiteront le développement de nouvelles formations ou l'adaptation de référentiels existants pour répondre avec réactivité aux nouveaux besoins en compétences. Cela est déjà amorcé via l'accélération de la **transformation de la carte des formations professionnelles en lycées dans le cadre de l'AMI CMA France 2030** notamment.

La transition numérique de l'appareil de formation doit être accompagnée tant dans ses incidences sur l'activité pédagogique que sur son organisation et l'évolution de ses métiers. Il conviendra de s'appuyer sur un diagnostic des pratiques et des compétences et de construire un plan d'action stratégique visant la professionnalisation des acteurs pour

accélérer l'émergence de modèles pédagogiques et économiques plus adaptés aux nouveaux enjeux. A cet égard, les actions portées par le campus régional « numérique éducatif pour la formation professionnelle » et dans le cadre plus global du **contrat régional de filière des métiers de la formation ou encore du règlement d'intervention régional « Accompagnement à la Transition des Organismes de Formation »** seront à amplifier.

Un point de vigilance est identifié autour de l'équilibre à trouver entre les évolutions induites par les progrès ininterrompus du numérique notamment dans le champ de l'intelligence artificielle et la dimension sociale de la relation à l'apprenant, de son accompagnement, primordiale notamment pour les publics les plus en difficultés.

ENGAGEMENT N°22

Développer l'individualisation des parcours, l'adaptation des formations et rendre plus agile l'organisation des formations

L'individualisation des parcours nécessite de positionner l'apprenant au centre et comme moteur du processus d'apprentissage. Si cette posture est portée par le formateur, elle est surtout celle d'une équipe, d'un organisme et d'un écosystème de formation. Elle repose à la fois sur un modèle pédagogique et économique de formation.

Ainsi, développer l'individualisation de parcours se traduit sur le plan pédagogique par la mise en place de conditions d'accueil, de diagnostic et d'accompagnement de l'apprenant et de suivi et d'ajustement de son parcours. Sur le plan économique, c'est la capacité à générer un flux à même de soutenir l'effort d'ingénierie et d'accompagnement qu'exige ces parcours.

Cette démarche globale requiert de disposer des compétences et des ressources notamment pédagogiques permettant de différencier la formation et d'assurer l'accompagnement au service d'une diversité de publics mais aussi de favoriser le mixage, notamment en termes de statuts (élève/apprenti/stagiaire) et de développer les passerelles entre les voies de formation.

Pour cela, il s'agira de faciliter voire d'organiser le multi financement des formations et des



plateaux techniques ; de diversifier et moduler les certifications pour adapter rapidement le contenu des formations aux besoins et permettre de faciliter l'articulation entre formation, certification et emploi (logique d'acquisition de blocs de compétences) notamment dans des périodes de tensions fortes sur le recrutement. Il s'agira également d'encourager les partenariats entre acteurs de l'écosystème local de formation pour une meilleure réponse aux besoins des publics, dans un souci d'optimisation des moyens et d'efficacité.

Par ailleurs, pour contribuer à mettre en place les conditions d'un processus d'amélioration continue de l'appareil de formation, il s'agira de soutenir l'effort d'ingénierie et l'innovation en encourageant, indépendamment de la voie de formation, l'expérimentation et la créativité via, par exemple, le **Fonds Régional d'Innovation pour la Formation (FRIF)**, de systématiser la capitalisation et l'essaimage des réussites au travers d'une animation permettant une communication large et régulière. Cela pourra s'illustrer dans le cadre de la coopération engagée avec **La Place**, plateforme informationnelle et collaborative née du Plan d'Investissement dans les Compétences et visant à "partager l'élan au service des compétences et de l'emploi".

Le plan de professionnalisation des acteurs, à l'échelon régional sera un des leviers pour permettre aux équipes de mieux se saisir des nouvelles méthodes et outils innovants et ainsi transformer les pratiques.

Enfin, il s'agira de mesurer les impacts de ces dynamiques en mesurant leur performance sur les bénéficiaires (satisfaction, emploi, insertion) toujours dans une perspective d'amélioration continue.

identifiant les leviers d'action, en particulier celui de l'attractivité et de l'offre de formation à ces métiers.

Le contrat régional de filière des métiers de la formation concourt ainsi au recensement et à l'évolution des formations initiales et continues à destination des personnels des organismes de formation. Par ailleurs, le dispositif d'aide régionale au diagnostic stratégique et à la transformation des organismes de formation, qu'il a contribué à créer, assure un socle sur lequel s'appuyer pour amplifier la nécessaire transformation des acteurs.

Le contrat régional de filière formation constituera un outil central au service de la transformation de la filière formation en intégrant désormais la représentation des syndicats de salariés.

Par ailleurs, il conviendra d'achever la mise en place d'un **observatoire régional** de cette filière qui sera adossé à Cap Métiers afin de mettre à disposition des informations et analyses régulièrement actualisées sur le secteur au niveau régional. Cet outil d'observation de l'évolution des pratiques constituera une aide à la décision pour les pouvoirs publics et apportera une meilleure connaissance du cadre d'intervention pour les acteurs. Il contribuera également à la régulation de secteur des organismes de formation, en lien avec les structures d'administration, de gestion et de financement (ex. Service Régional de Contrôle de la DREETS).

Enfin, le contrat régional de la filière formation s'attachera à orienter le programme de professionnalisation des acteurs sur la question de la prise en compte des transitions climatiques, environnementales et énergétiques, de la RSE ou d'une plus grande individualisation et modularisation des formations pour les publics ayant des besoins spécifiques notamment.

📌 ENGAGEMENT N°23

Structurer et professionnaliser la filière formation

L'accompagnement de l'évolution des métiers et des organisations, objectif principal du **contrat régional de filière des métiers de la formation** doit être amplifié et déployé pour l'ensemble des voies et des établissements de formation. Il s'agit notamment de favoriser l'adaptation et la structuration de la filière en formalisant ses attentes et besoins (au niveau de l'encadrement, des formateurs/enseignants, du personnel d'accompagnement et de médiation) et en

📌 ENGAGEMENT N°24

Développer et optimiser l'utilisation des plateaux techniques en lien avec l'évolution des formations

Pour qu'ils puissent bénéficier et s'adapter à tous les apprenants quel que soit leur statut et pour rester toujours en conformité avec les évolutions techniques et technologiques et les besoins des différents partenaires, les plateaux techniques, notamment des lycées et CFA doivent être optimisés. Cela nécessite au préalable de pouvoir disposer



Objectif 8

SUITE

d'un inventaire de l'existant en matière de plateaux techniques et d'équipements, dans une approche de maillage du territoire des lycées ; la répartition des établissements sur le territoire régional étant un atout à valoriser en Nouvelle-Aquitaine.

Il convient de renforcer la modernisation des « ateliers » en prenant en compte la multimodalité pédagogique, l'évolution des besoins et la disponibilité des équipements actuels, en concevant par exemple des plateaux mobiles et/ou virtuels (possibilité de financement via l'**Appel à Manifestation d'Intérêt « Compétences et Métiers d'Avenir »**, en complément des financements de la Région). Les modalités de mise à disposition des plateaux techniques de lycées sont à définir de façon concertée au regard de la réglementation sur la formation professionnelle.

De plus, la mise en partage des plateaux entre acteurs de l'ensemble des voies de formation en intégrant la logique d'"entreprise apprenante" dans les différentes modalités pédagogiques (alternance, l'AFEST, la VAE, etc.) devient incontournable. L'alternance redéfinit en effet les besoins en plateaux techniques parce qu'elle instaure de la complémentarité avec l'entreprise quelle que soit la voie de formation. De même, le développement de cadres de mutualisation (comme les campus, consortiums, groupements...) permettront une approche prospective, globale et dynamique.

Cette nécessaire mutualisation correspond à l'évolution des attentes : fluidité entre les différentes voies de formation (formations "hybrides" comme les FCIL, colorations, labels, ou changement de voie de formation dans un même parcours) concernant l'acquisition de compétences-métiers et sobriété dans la dépense publique.





PRIORITÉ 3

Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels

Dans un parcours de vie professionnelle, l'exercice d'une activité rémunératrice et épanouissante, sous statut salarié ou autre, demeure la finalité au service de laquelle les individus mobilisent des ressources d'aide à l'orientation et de formation. Pour celles et ceux qui sont entrés dans la vie active avec un niveau de qualification élevé, à l'issue d'un parcours scolaire réussi, la trajectoire professionnelle aura de fortes chances d'être ascendante de par notamment des capacités à opérer des choix tout au long de la vie renforcées. Au contraire, pour celles et ceux qui ne bénéficient pas de solides acquis de la scolarité, l'entrée, puis le cheminement, dans la vie active vont les exposer à davantage de contraintes dont la première, économique, conduit le plus souvent à devoir limiter l'investissement personnel dans l'acquisition et l'évolution des compétences. Dès lors l'insécurité économique et sociale s'inscrit comme un facteur accentuant les écarts, durant et à la sortie du système scolaire, pour déterminer la plus ou moins grande capacité à voir s'améliorer la position initiale, en maîtrisant les choix qui jalonnent la trajectoire professionnelle. Les signataires du présent contrat viseront par conséquent à favoriser l'aboutissement des parcours d'orientation et de formation professionnelle en créant les conditions qui permettent à chacune et à chacun d'investir la formation professionnelle comme un tremplin, d'y favoriser la réussite de toutes et tous puis de fiabiliser la transition rapide vers un emploi durable.



Objectif 9

FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION

L'acte de se former, dans le prolongement des (in)succès de la formation initiale, dépend fortement des autres marqueurs d'intégration sociale. Voilà pourquoi les acteurs de l'information, du conseil et de l'accompagnement, d'une part, et les opérateurs de formation, d'autre part, doivent accentuer leurs efforts à destination de celles et ceux qui ne viendront pas spontanément vers eux.

ENGAGEMENT N°25

Renforcer la lisibilité, la promotion et l'accessibilité des formations

Au même titre qu'en matière d'orientation (cf. priorité n°1), l'accès à une information lisible, fiable et actualisée sur les formations, ainsi que sur les modalités pour y recourir, est une condition essentielle à l'expression de choix éclairés par les individus durant le temps de la formation initiale et tout au long de la vie active, à laquelle les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelles se doivent de contribuer.

Le **plan de mobilisation pour le développement de l'accès à la formation** adopté par le Conseil régional fin 2020 a permis d'identifier puis de travailler les nombreux leviers qui participent à cet engagement.

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine met à profit l'expertise du réseau nationale des CARIF-OREF pour garantir une information exhaustive, actualisée et précise sur les offres de formation professionnelle disponibles dans les territoires. Les outils, **CMAFormation**, accessible au grand public, et **RAFAEL**, à la main des professionnels, constituent des vecteurs performants d'accès à cette information et aux formations. Complémentairement, les financeurs de la formation, les certificateurs et les opérateurs de formation doivent viser à poursuivre les efforts engagés, et à les coordonner, pour rendre lisibles et accessibles ces offres au grand public. Autour de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, il s'agira de continuer d'innover pour l'accessibilité de l'information dont les signataires garantiront la qualité et la fiabilité.

Différentes dispositions pourront y aider :

- L'élargissement des relais de diffusion d'informations sur les formations et la promotion des possibilités d'accès, y compris de manière autonome, sans exclure les personnes confrontées à l'illettrisme / illettrisme. A cet égard, le rôle des opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et des Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP) pour le conseil en information est essentiel, en lien avec les acteurs sociaux des territoires au contact des personnes éloignées ou découragées ;
- La systématisation de l'information sur les taux d'insertion en sortie de formation et les perspectives d'emploi ;
- L'implication des entreprises et des pairs (tutorat & témoignages de stagiaires) sur les déroulements concrets des formations, notamment en alternance ;
- La proposition de formations en proximité pour réduire les déplacements et prendre en compte les contraintes de logement, en s'appuyant notamment sur les lycées, ou les tiers-lieux.

ENGAGEMENT N°26

Développer une offre de formation qui favorise la découverte des métiers et la construction de projets professionnels

L'émergence, la confirmation ou la réorientation d'un projet professionnel s'élabore au fil du parcours de scolarité et à partir de confrontations à différentes expériences en situation d'emploi ou de vie sociale (engagement associatif, syndical ou politique, famille, volontariat...etc.). A différents moments de la vie, pouvant être marqués par des ruptures, choisies ou subies, en période de chômage en particulier, il peut y avoir opportunité à prendre le temps nécessaire à l'analyse de ses désirs et de ses capacités, ainsi qu'à l'exploration du champ des possibles. Nombre d'actifs recourent à cet effet au **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**, voire, au-delà, à un Bilan de compétences. Pour d'autres, des dispositifs comme « **Amorce de parcours** » ou le **PAFI (Parcours Aménagé de Formation Initiale)** vont permettre, dans une période dédiée de plusieurs mois, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, d'explorer en entreprise, en conditions réelles, des réalités professionnelles méconnues, tout en bénéficiant d'un cadre collectif, avec l'appui d'un formateur référent, pour tirer parti de ces expériences aux fins de choisir une nouvelle voie.

La découverte des formations peut s'opérer de manière similaire aux modalités utilisées pour la découverte des métiers, en particulier par des mises en situations immersives, en recherchant l'ouverture et la diversification des choix possibles (mixage, accessibilité...) ; Ainsi, la systématisation de phases de positionnement dans les formations permet de viabiliser les projets professionnels : l'apprenant peut y voir la réalité de ce en quoi consiste la formation en rapport avec l'image qu'il s'en faisait.

Il s'agira par conséquent de maintenir la proposition de dispositifs de formation favorisant, dans un cadre sécurisé et accompagné, l'exploration des réalités professionnelles de telle manière à favoriser la rencontre entre les aspirations individuelles et les opportunités d'engager un parcours de formation qualifiant vers un métier ou un secteur d'activité ciblé



Objectif 10

SÉCURISER ET FLUIDIFIER LES PARCOURS DE FORMATION

Les meilleurs programmes de formation ne valent que par la capacité des futurs apprenants à pouvoir y accéder et les mener à terme. Pour cela, une offre globale d'aides matérielles et d'assistance personnelle s'avère indispensable afin de mieux sécuriser les parcours.

ENGAGEMENT N°27

Lever les freins périphériques à la formation

Les difficultés socio-économiques, notamment pour les publics les moins qualifiés et/ou éloignés de l'emploi entravent bien souvent la possibilité d'accéder à la formation ou de s'y maintenir

La réponse des politiques publiques doit d'abord porter sur un éventail de solutions aux problématiques de mobilité, de logement, de garde d'enfant, de santé... dans une approche globale et territoriale (zones d'emploi) qui ne se limite pas à la question de la pédagogie de formation ou bien à une catégorie de bénéficiaires.

La question souvent préalable de la garde d'enfants constitue de plus en plus un frein à l'entrée en formation, notamment pour les familles monoparentales. Il conviendra de rechercher, en lien avec les collectivités territoriales et le réseau des Caisse d'Allocations Familiales (CAF) et en cohérence avec les actions de la stratégie de lutte contre la pauvreté, des solutions à mettre en œuvre en proximité du lieu de vie ou de formation.

Il s'agira également de faciliter le recours à toutes les aides existantes en les rendant plus visibles, accessibles tout au long du parcours, et au besoin, d'en développer de nouvelles pour des besoins non couverts. Là encore, il conviendra de co-construire des réponses en partenariat avec les acteurs au contact des publics cibles (Pôle emploi, Missions Locales, CAF, CCAS, ...) dans des logiques de complémentarité.

Pour un chercheur d'emploi, s'inscrire dans une formation peut être insécurisant. La Région et Pôle emploi, en lien avec le versement d'un revenu de formation, mais aussi les Départements en lien avec le versement du RSA s'attacheront à mieux coordonner leurs interventions afin d'éviter des ruptures et/ou les blocages administratifs à l'origine d'abandons.

Afin de garantir la réussite du parcours, au-delà du contrat pédagogique, une offre d'accompagnement psychosocial doit pouvoir être mobilisée et donc bien identifiée par les organismes de formation et les bénéficiaires mais aussi les prescripteurs. Ce type d'accompagnement est déjà présent dans les habilitations de service public. Afin d'harmoniser et de garantir une offre d'accompagnement accessible sur tout le territoire régional, un plan de professionnalisation des acteurs intervenant dans ce champ sera proposé.

Dans une optique inclusive, le recours aux dispositifs favorisant l'accès ou le maintien en formation des personnes en situation de handicap doit être

consolidé. Le Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en situation de Handicap (PRAFQPH), renouvelé pour la période 2023-2028, visera en coordination avec les travaux du Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) à consolider les avancées significatives réalisées sur ce point en Nouvelle-Aquitaine. Dans ce cadre, il s'agit de lever des freins (adaptation du poste de travail, parcours rallongés...) par une meilleure information sur ces dispositifs. Avec l'appui du Centre Ressources Formation Handicap (CRFH), soutenu par l'AGEFIPH, la Région et l'ARS ; les organismes de formation continueront d'être mobilisés pour se rendre davantage accessibles et solliciter les accompagnements individuels nécessaires, le cas échéant.

Plus globalement, la promotion de l'innovation sociale, territoriale et partenariale devra être encouragée pour développer une approche plus intégrée prenant en compte de nouveaux besoins sociaux en vue de faciliter l'accès à la formation et à l'emploi. Cette démarche devra associer l'usager.

ENGAGEMENT N°28

Développer une offre de formation qui contribue à sécuriser le parcours

Le développement d'offres « intégrées », positionnées dans des lieux regroupant un ou des établissements ou centres de formation, des services de logement, de restauration et de transport, est de nature à faciliter l'accès à la formation qualifiante et à limiter le risque de rupture pendant le parcours. C'est le cas notamment des Habilitations de Service Public (HSP) de la Région, d'AGIR et de l'offre d'insertion de l'État qu'il s'agit de renouveler et de promouvoir auprès notamment d'un public en difficulté.

Sécuriser le parcours de formation a fortiori lorsqu'il vise une qualification implique de disposer des compétences socles- savoirs et connaissances fondamentaux. L'acquisition ou la remédiation de ces compétences doit être garantie et certifiée pour toute personne s'engageant dans une formation afin de lutter notamment contre l'illettrisme et l'illectronisme et offrir de réelles chances de qualification professionnelle et d'insertion pour tous.

Parmi les analyses qualitatives qui permettront l'amélioration continue des dispositifs, la question de la rupture et de l'abandon en cours de formation doit être systématisée, en particulier pour l'apprentissage.



Objectif 10

SUITE

Cette étude, menée dans le cadre de l'animation du label régional « L'Apprentissage en Nouvelle-Aquitaine », doit permettre de déterminer des mesures de prévention et conduire à mutualiser les bonnes pratiques. Il ne s'agit pas seulement d'analyser l'acte pédagogique mais également les différents facteurs qui ont un impact sur l'engagement de l'apprenant.

ENGAGEMENT N°29

Mettre en synergie les acteurs de la prévention, de l'insertion et de la formation dans les territoires

La dynamique positive de l'emploi observée dans de nombreux territoires, qui semble de nature à générer durablement des tensions de recrutement dans plusieurs secteurs d'activité, ouvre l'opportunité à court et moyen terme de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de parties de la population considérées comme éloignées. Sont souvent cités à ce titre les personnes bénéficiant des minima sociaux comme le Revenu de Solidarité active en premier lieu, ainsi que les chômeurs de longue durée et/ou les seniors de plus de 50 ans, les actifs devant envisager une reconversion pour raison de santé, les personnes confrontées à des difficultés de maîtrise des savoirs de base, certains jeunes sortis sans qualification du système scolaire (« décrocheurs ») ou encore des travailleurs peu qualifiés en situation de handicap... etc.

Pour mieux prendre en compte ces personnes et favoriser leur cheminement vers les dispositifs d'orientation et de formation professionnelles qui leur sont aussi destinés, il convient de mettre en liaison les opérateurs de l'emploi avec les acteurs locaux qui, le plus souvent sont déjà aux côtés de ces publics : services sociaux des départements et des communes, centres sociaux, équipes de prévention spécialisée, structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), voire associations sportives et culturelles...etc. Dans son rapport « Enrayer la fabrique de la pauvreté en Nouvelle-Aquitaine », le CESER a avancé un certain nombre de pistes pour évaluer et promouvoir différentes modalités de mise en synergie de ces acteurs au niveau local.

Au titre de son plan de mobilisation pour le développement de l'accès à la formation, adopté en 2020, la Région a initié des démarches de cet ordre avec notamment un dialogue renforcé avec les Départements, ainsi que des expérimentations avec des acteurs du champ social en vue d'accompagner des publics éloignés vers la formation. Les ERIP participent également à cette recherche de décloisonnement et de mise en réseau entre acteurs locaux de la prévention, de l'insertion et de la formation, dans la logique du « aller vers ». Il est à noter que les proportions de personnes bénéficiaires

du RSA et de personnes en situation de handicap ont significativement augmenté depuis 2019 parmi les bénéficiaires des dispositifs régionaux de formation. Il s'agira de tirer les enseignements des expérimentations, soutenues dans le cadre du PIC notamment, pour étendre de nouvelles formes de coopération et, ainsi, rapprocher les systèmes locaux de l'orientation et de la formation des personnes qui en ont le plus besoin.



Objectif 11

AMÉLIORER L'INSERTION DANS L'EMPLOI

La finalité des formations, qualifiantes notamment, réside à court ou moyen terme en une insertion professionnelle de qualité. Mais la « formation professionnelle tout au long de la vie » permet aussi d'actualiser ses compétences, d'évoluer ; au besoin, se reclasser, voire se reconverter. Cela ne peut se concrétiser qu'avec le double investissement des apprenants et des employeurs.

ENGAGEMENT N°30

Renforcer les liens entre la formation et l'emploi

La formation professionnelle vise à favoriser l'élévation du niveau de formation et de qualification des jeunes et des actifs ainsi qu'une insertion professionnelle rapide et durable sur le marché du travail. Ce faisant, sous ses différentes modalités, elle participe à préparer les compétences dont ont besoin les entreprises régionales pour assurer leurs développements et leurs adaptations aux grands défis des transitions numériques, énergétiques et écologiques.

Dans une période qui se caractérise par des besoins de main d'œuvre importants, tant en termes quantitatifs que qualitatifs, il importe de maintenir cet objectif. A cet effet, les efforts conjoints des acteurs de la formation et des opérateurs de l'emploi, auprès des apprenants et des entreprises, doivent permettre d'accroître le taux d'accès à l'emploi durable et de qualité des sortants de formation, en réduisant les délais de transition.

La Région, avec les opérateurs du service public de l'emploi, poursuivra à cet effet le déploiement d'actions (ex : plateforme numérique régionale « **Talents d'ici** ») visant à anticiper la mise en relation anticipée entre stagiaires en formation et futurs recruteurs, dès l'entrée en formation et à l'occasion des phases d'alternance. De manière plus générale, seront soutenues les dynamiques de rapprochement entre les établissements de formation et les entreprises qui les environnent. En ce sens les artisans, TPE et PME devront faire l'objet d'une attention particulière, avec l'appui des réseaux consulaires et des organisations professionnelles pour être mieux informés et associés aux dispositifs de formation déployés en proximité de leur activité, dont ils peuvent être contributeurs (accueil de stagiaires ou d'alternants) et bénéficiaires en recrutant les personnes formées.

Si une plus grande fluidité sera donc recherchée entre la formation et l'emploi, l'ensemble des parties prenantes porteront la plus grande attention à ce qu'elle ne s'opère pas, par excès d'anticipation, au détriment de l'aboutissement des parcours de qualifications et certifications qui demeurent le meilleur gage d'évolution professionnelle à moyen et long terme.

ENGAGEMENT N°31

Impliquer les employeurs

Historiquement, sur la base de situations de travail identifiées, relativement normalisées et stabilisées, auxquelles se référaient les référentiels de certification, l'effort de formation pouvaient être majoritairement découplé dans le temps et dans l'espace, de la vie de l'entreprise.

L'accélération des évolutions du travail et des compétences qui y sont mises en œuvre, mais également la diffusion des pratiques d'alternance, voire d'intégration (formation en situation de travail), entre lieu de formation et lieu de production, suggèrent une implication nécessairement croissante des employeurs pour « fabriquer » les compétences attendues.

Différentes formules participent déjà de cette imbrication entre formation et travail. Les contrats d'alternance en sont un vecteur de longue date. Il doit rester un support privilégié d'accès à la qualification professionnelle pour les jeunes qui en sont dépourvus à la fin de leur scolarité. Les **groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** traduisent également l'implication forte des employeurs dans la formation des personnes peu qualifiées tout en proposant des solutions à des secteurs et à des employeurs, souvent de taille modeste, qui peinent à recruter. Ce modèle est également à encourager. Plus globalement, les différents vecteurs de l'Insertion par l'Activité Economique participent d'une démarche visant à rendre le travail « apprenant ».

Plus récemment la **Formation en Situation de Travail (FEST)** est venue compléter la panoplie des modalités par lesquelles l'entreprise peut être à la fois lieu de production et lieu de formation. Avec l'appui du Pacte régional d'investissement dans les compétences, plus de 70 actions ont été menées entre 2019 et 2022 concernant près de 600 demandeurs d'emploi et près de 400 entreprises. Une évaluation partielle, conduite en 2020 dans un contexte particulier, avait mis en exergue un taux d'insertion dans l'emploi de 60% à l'issue des premières actions menées.

De manière plus indirecte, dans la mesure où elle est centrée sur l'individu, son vécu et son projet, la **Validation des Acquis de l'Expérience** doit aussi être promue et encouragée de manière générale et par les employeurs de manière à ce que les compétences éprouvées, en situation de travail notamment, soient reconnues et valorisées dans les parcours d'évolution professionnelle.



Objectif 11

SUITE

La variété de ces modalités par lesquelles les employeurs peuvent s'avérer pleinement partie prenante de la préparation des compétences dont ils ont besoin aujourd'hui, ou auront besoin demain, est également propice à suggérer ou à restaurer, en particulier pour les personnes qui en ont eu des expériences négatives, une représentation, plus attractive de la formation.



Objectif 12

RENFORCER LE CHAÎNAGE DES PARCOURS

Le chaînage s'entend comme une facilitation organisée et animée par les organismes, derrière les dispositifs afin que, de manière individualisée, la personne puisse évoluer de l'un à l'autre vers l'objectif fixé, sans rupture.

ENGAGEMENT N°32

Mettre en cohérence les interventions publiques sur l'orientation, la formation et l'emploi au plan régional

La construction des parcours d'orientation et de formation mobilise aux différents temps de la vie des ressources, des services et des aides proposées par l'État, les collectivités territoriales, des organismes paritaires et un certain nombre d'opérateurs publics et privés. La relative complexité qui s'en dégage témoigne de volontés d'agir dans une recherche d'adaptation à la très grande diversité des situations et des besoins auxquels il s'agit de répondre, pour permettre à chaque individu de conduire son parcours de formation, d'insertion et d'évolution professionnelle.

Le CREFOP a, parmi ses missions, celle de favoriser la coordination et l'articulation de ces différentes interventions. Ses membres partagent l'objectif de rendre plus simple, plus lisible et plus accessible l'usage de ces nombreuses ressources. Ils partagent également l'enjeu d'optimiser et d'améliorer l'efficacité des systèmes mis en place. Ensemble, ils s'attacheront à créer les conditions de la simplification attendue par la population et par les acteurs, dans le cadre des évolutions législatives et réglementaires appelées à évoluer durant la période de référence du CPRDFOP.

ENGAGEMENT N°33

Articuler les instances locales dédiées à l'accompagnement des parcours

Les signataires s'accordent sur le fait que les défis à relever trouvent leurs principales réponses à l'échelle locale, dans les territoires de mise en œuvre des politiques et des dispositifs, au plus près des habitants et des entreprises. En témoigne l'émergence d'instances locales où les opérateurs sont conviés à coordonner leurs interventions et/ou à coconstruire des réponses adaptées au contexte du territoire de référence.

Citons à titre d'exemple les **Comités Territoriaux de Formation (CTF)**, organisés par la Région, pour recueillir les besoins de formation et superviser au plus près la mise en œuvre des programmes de formation ainsi que le parcours des stagiaires. C'est également le sens des **Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP)**, au sein duquel les opérateurs locaux de l'orientation et de l'emploi coordonnent leurs actions et mutualisent des ressources pour informer toute personne sur la formation, les métiers, les opportunités du territoire ou encore la création d'activité. On peut encore citer les **Comités Locaux Ecole Entreprises (CLEE)** organisés par les académies dans les bassins d'emploi. D'autres instances peuvent coexister dans les territoires qui, dans leur ensemble, témoignent de la nécessité vécue par les opérateurs eux-mêmes de partager l'information et de coordonner les actions. En tenant compte des évolutions législatives, les partenaires viseront sur la durée du CPRDFOP à identifier les pratiques à l'œuvre dans la diversité des territoires de Nouvelle-Aquitaine, à valoriser voire à proposer à la modélisation les expériences les plus abouties et efficaces par lesquelles l'action coordonnée démontre une réelle plus-value.



> GOUVERNANCE SUIVI & ÉVALUATION

🕒 ENGAGEMENT N°34

Une gouvernance active et partenariale à conforter

Si la Région est tenue de par la loi d'élaborer le CPRDFOP dans le cadre du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles, il convient de relever qu'en Nouvelle-Aquitaine le renouvellement du Contrat de plan a donné lieu à une très forte implication du CREFOP, incarnée par la mobilisation d'un comité technique quadripartite dédié émanant du Bureau de ce même comité régional.

Afin de poursuivre cette dynamique de co-construction, les signataires conviennent que le Comité technique ad hoc du CREFOP devient le Comité de **suivi du CPRDFOP**, sur toute sa durée d'application. Il s'appuiera sur les commissions du CREFOP pour la conduite de ses travaux et rendra compte au Bureau. Il pourra le cas échéant faire l'objet d'ajustements de missions, de composition et de fonctionnement par ce même Bureau.

Le bureau du CREFOP, lieu de concertation du quadripartisme, supervise les travaux des commissions et du Comité de suivi du CPRDFOP, en vue de préparer les orientations et avis rendus par le comité plénier du CREFOP.



CLAUSES DE REVOYURE

Sur proposition du Comité de suivi, **le Bureau du CREFOP pourra enclencher des démarches d'actualisation du CPRDFOP**, de manière à prendre en compte des évolutions légales et réglementaires ou du contexte socio-économiques, porteurs, le cas échéant d'impacts significatifs sur la mise en œuvre des objectifs et engagements convenus.

Les éventuelles évolutions du CPRDFOP proposées par le Bureau seront présentées pour avis au Comité plénier du CREFOP.

🕒 ENGAGEMENT N°35

Un diagnostic dynamique à instaurer

Au-delà des données statistiques disponibles du portrait de territoire, les signataires conviennent qu'une veille active puisse s'établir dans le cadre d'un **diagnostic dynamique** de l'emploi, de l'orientation et des formations professionnelles en Nouvelle-Aquitaine sur la durée du contrat de plan afin de les éclairer sur les actions qu'ils mettent en œuvre et d'adapter en continue les politiques régionales. Ce diagnostic portera sur l'exploitation ou la réalisation d'études ciblées ainsi qu'une analyse croisée, thématique et territoriale, sur des problématiques emploi, orientation et formation professionnelles en Nouvelle-Aquitaine.

L'animation en sera assurée par la Commission Prospective du CREFOP qui pourra s'appuyer sur les contributions du CARIF-OREF (Cap Métiers), du service études de la DREETS et du service études et prospective de la DATAR de la Région Nouvelle-Aquitaine. La Commission Prospective pourra solliciter et associer au besoin d'autres organismes (ex. Pôle Emploi, région académique Nouvelle-Aquitaine, DRAAF, branches professionnelles, OPCO...).

La méthodologie retenue pour ce diagnostic, basée sur une approche expérimentale sera construite en lien avec le Comité de suivi du CPRDFOP. La question de la **DATA disponible** sera centrale (identification, exploitation et diffusion).



ENGAGEMENT N°36

Des bilans partagés au fil de l'eau et une évaluation finale

Sous l'impulsion du Comité de suivi, il sera réalisé un bilan intermédiaire du contrat de plan, mais modulable selon l'enclenchement de la clause de revoyure. Ce bilan intermédiaire pourra permettre des ajustements ; enfin, un bilan final sera programmé en 2028 / 2029.

La commission prospective du CREFOP sera associée à la démarche ainsi que tous les partenaires utiles disposant de données quantitatives et qualitatives sur les politiques, les mesures et dispositifs concernés. Les 4 commissions du CREFOP seront mobilisées afin de rassembler les éléments nécessaires aux bilans.

A travers les priorités et les objectifs du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028, les signataires entendent observer plus particulièrement l'**évolution des macro-indicateurs** ci-contre.

Il reviendra à la Commission Prospective du CREFOP, sous l'égide du Comité de suivi, de préciser et de décliner des indicateurs pertinents au niveau des engagements tant qualitatifs que quantitatifs ; cela notamment pour les différentes catégories de bénéficiaires, ainsi que des critères d'égalité et de non-discrimination.

Après une étude préparatoire, le Comité plénier du CREFOP sera saisi pour avis afin que le CPRDFOP donne lieu en fin de période à une **évaluation globale**.

La mise en œuvre de l'axe gouvernance-suivi-évaluation du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine et des engagements complémentaires qui le composent donnera lieu à un rendu compte devant le Bureau puis le cas échéant devant le comité plénier du CREFOP.



INDICATEURS

- > Le **taux de recours aux différents dispositifs** permettant l'orientation professionnelle et les taux d'abandons
- > Les différents **taux d'accès à la formation**
- > La **réduction des délais d'entrée en formation professionnelle**
- > Le **nombre de formés** dont celui sur les métiers en tension (formations initiales / formation continue)
- > La **progression du taux d'accès à la certification**
- > La **réduction des ruptures de parcours**
- > L'**insertion professionnelle des apprenants, à 6 mois**
- > La **relation entre la formation professionnelle suivie et la nature de l'emploi obtenu**
- > L'**impact des transitions numériques et environnementales** dans les modes d'organisation de l'appareil de formation et dans les formations



LEXIQUE

DISPOSITIFS

AGIR : le programme interministériel d'Accompagnement Global et Individualisé des Réfugiés est destiné aux réfugiés, centré vers l'emploi et le logement. IL est proposé pendant 24 mois maximum et se déploie en 3 étapes entre 2022 et 2024

AMI : Appel à Manifestation d'Intérêt

AMI CMA : Compétences et Métiers d'Avenir – État. France 2030

Carte des formations initiales - Porte sur l'aménagement éducatif du territoire en fonction des besoins, des évolutions démographiques et de l'anticipation des mutations à venir. Elle repose sur un protocole Région / Autorités Académiques (Rectorat, DRAAF et Affaires maritimes)

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CIR : contrat d'intégration républicaine. Dans ce contrat, la personne arrivée en France s'engage notamment à se former au français. Le niveau A2, dit de maîtrise courante, serait l'objectif minimum fixé aux étrangers. Il mentionne un volet «orientation/insertion professionnelle»

cmaformation-na.fr : moteur de recherche tous publics destiné à trouver les offres de formation en Nouvelle-Aquitaine

CRF - Contrats Régionaux de Filières

CTF - Comités Territoriaux de Formation

DDFPT : Directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques (lycées pro)

FCIL - Formations Complémentaires d'Initiative Locale

FSE : Fonds Social Européen – Union Européenne

HSP Habilitations de Service Public -dispositif régional de formation professionnelle destiné aux premiers niveaux de qualifications

PACTE : contrat État Région d'application régionale du PIC

PIC : Plan d'Investissement dans les Compétences (État)

Plan 1 jeune, 1 solution ; lancé à l'été 2020, vise à offrir une solution à chaque jeune. Avec plus de 9 milliards d'euros investis, il mobilise un ensemble de leviers : aides à l'embauche, formations, accompagnements, aides financières aux jeunes en difficulté, afin de répondre à toutes les situations. L'objectif est de ne laisser personne sur le bord de la route.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1jeune-1solution/>

PLIE : Programme Local d'Insertion par l'Économie

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (immersion)

Prépa apprentissage : programme d'accompagnement visant à aider un jeune à définir son projet d'apprentissage. Cela peut prendre différentes formes : pratique d'un métier en immersion pendant quelques jours, remise à niveau, cours pratiques sur le savoir-être en entreprise. (Ministère du travail – PIC)

Prépa compétences : destiné en priorité aux demandeurs d'emploi ayant un niveau CAP/BEP ou BAC. C'est un parcours d'entraînement de 32 jours maximum pour réussir son entrée en formation, pour vérifier que l'idée que l'on se fait du métier (Pôle Emploi)

PRF : Programme Régional de Formation - dispositif régional de formation professionnelle destinés aux autres niveaux de qualification

Promo16-18 : programme dédié aux jeunes « décrocheurs » de 16 à 18 ans, mis en œuvre par l'AFPA. Il s'agit d'un sas de construction de projets, de découverte des métiers et d'accompa-



gnement. Le programme se conçoit en 4 temps d'une durée totale de 13 semaines maximum.

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

TTNA : le label Talents et Territoires de Nouvelle-Aquitaine vise à soutenir et promouvoir des campus régionaux initiés par des filières et des acteurs économiques, répondant à des enjeux structurels régionaux

VAE : Validation des acquis de l'expérience

VSI - Volontariat de solidarité internationale – permet de s'engager auprès d'organismes agréés dans des actions de solidarité internationale, notamment dans les domaines de l'enseignement, du développement, de la santé ou d'actions d'urgence

ORGANISMES & STRUCTURES

AGEFIPH : association pour la gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées

APEC : association pour l'emploi des cadres

CAF : Caisse d'Allocation Familiale

Cap Métiers : centre d'animation et de ressources d'information sur la formation (CARIF) & observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF) de Nouvelle-Aquitaine

CCAS : Comité Communal d'Action Sociale

CESER : Conseil économique, social et environnemental régional

CLEE : Comités Locaux Ecole Entreprise

CMQ : Campus des métiers et des qualifications

CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

CTF : Comités Territoriaux de la Formation

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'emploi

DATAR : Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'action Régionale du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

OPCO : OPérateurs de COmpétences - recueillent les cotisations des entreprises et financent la formation professionnelle continue, par branches professionnelles

MDE : Maison de l'Emploi

SPE : Service Public de l'Emploi - regroupe les administrations et les organismes reliés aux politiques de l'emploi et sujets connexes, comme l'orientation, l'insertion et la formation professionnelle

EPCI : établissements publics de coopération intercommunale cf. Communautés de Communes, agglomérations, métropoles

DOCUMENTS CADRES RÉGIONAUX (voir chapitre Annexe)

SRDEII : Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation (voir chapitre annexe)

PRAFQPH : Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification pour les Personnes en situation de Handicap (voir chapitre annexe)

PRITH : Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés



RECRUTER : plan régional de mobilisation pour le recrutement

SPRF : Service public régional de la formation professionnelle. Mis en place par le Conseil Régional vers les demandeurs d'emploi pour faciliter leur insertion sur le marché du travail.

L'objectif est de combattre les inégalités d'accès à la formation et permettre aux personnes les plus en difficulté d'accéder à un premier niveau de qualification. Le SPRF est une offre de formation qualifiante qui complète le Programme Régional de Formation (PRF).

SPRO : Service Public Régional de l'Orientation est une offre globale qui confie la coordination des actions des organismes participants à la Région. Il s'appuie sur une collaboration entre l'État et la Région, basée sur les compétences respectives de chacun.

SRFP : Stratégie Régionale de Formation Professionnelle : pose le cadre et les objectifs de la Région en matière de formation professionnelle des actifs.

SRADDET : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires. L'objectif de ce schéma est d'appréhender les solutions d'aménagement visant à concevoir un urbanisme durable, sobre en foncier, de promouvoir de nouvelles formes de mobilité, renforcer les équilibres territoriaux, adapter les territoires aux effets du changement climatique et préserver-restaure la biodiversité

SRFSS : Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales - La Région détient la responsabilité de la définition et la mise en œuvre des politiques de formations pour les secteurs sanitaires, médico-social et social. Cf travailleurs sociaux, aides-soignants, infirmières

SRESRI : Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation- Il vise à faciliter l'accès à l'enseignement supérieur, développer les conditions de réussite des étudiants, structurer au niveau régional les forces de recherche pluridisciplinaires. Il entend également développer une offre de formation pour faire face aux besoins croissants de cadres et en particulier d'ingénieurs.

AUTRES SERVICES ET DÉFINITIONS

AAP : Appel à projets

CMaFormation & RAFAEL : moteurs de recherches développés par Cap Métiers, destinés à tous publics pour trouver des offres de formation en Nouvelle-Aquitaine

Concertations : échanges volontaires et informels, ouverts à tous les partenaires et les citoyens concernés

Consultations : avis formels des organismes légalement impliqués cf. CREFOP, CESER

OCTOPILOT : outils de recherche dans la DATA au service des politiques orientation & formation- développé par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Orientation : elle comprend l'ensemble des bases et modalités d'information sur les métiers et les qualifications ; mais aussi les décisions effectives d'inscription des élèves et apprenants dans les parcours de formation par les instances décisionnaires de formation initiale ou continue.

Formation professionnelle : ensemble des formations initiales et continues à finalités professionnelles



Chapitre ANNEXE

> CONTEXTE D'INTERVENTION



Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles

CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023 - 2028

Chapitre Annexe - Contexte d'intervention

Ce *contrat de plan* aborde plusieurs problématiques partagées par les acteurs régionaux et des territoires.

Cela comprend : 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 compte tenu de la situation et des objectifs régionaux de développement économique (SRDEII) ; les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience ; les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, cela afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ; et plus largement, le développement du service public régional de l'orientation.

Il traite des objectifs en matière de filières de formation professionnelle, initiale et continue, tenant compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique ; définit les moyens pour favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des adultes ; enfin, les actions permettant de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap.

Cf. Article L 214-13 du Code de l'éducation

Le CPRDFOP n'est pas un cadre isolé parmi les documents stratégiques légaux s'imposant à la Région. S'il joue un rôle de matrice régionale dans les domaines de l'orientation et de la formation professionnelles, il s'inscrit dans des interrelations avec un environnement à plusieurs niveaux

Ce Contrat de Plan Régional n'a pas de visée de programmation budgétaire. Il s'agit d'une mise en cohérence à moyen terme et au niveau régional, entre les parties au contrat, de l'ensemble des politiques d'orientation et de formation professionnelles, dans les différentes déclinaisons de cette dernière en formation initiale et en formation continue.

1 - les grandes étapes de la formation professionnelle continue en France

Depuis la Loi fondatrice de 1971, les entreprises de plus de 10 salariés doivent participer à la formation de leurs salariés avec un plan de formation. Basée sur le principe d'un financement privé, elle entraîne la création d'un marché de la formation. Au cœur des enjeux de l'emploi et du chômage, en lien avec le contenu du travail, de nombreuses évolutions successives interviendront, dont les grandes lignes apparaissent ainsi :

Sous l'angle collectif : La formation professionnelle continue (FPC) se constitue, en parallèle de la formation initiale. IL y a extension des obligations de négocier dans les entreprises et les branches, puis renforcement du rôle du comité d'entreprise. Les organismes paritaires collecteurs de fonds sont structurés et encadrés (en dernier lieu OPCA, puis OPCO) de même que les **organismes de formation**. On assiste à une diversification des cursus en alternance. Les nouvelles mesures ciblent principalement les salariés et demandeur d'emplois les moins qualifiés.

Les conseils régionaux deviennent les coordonnateurs de l'action publique en matière de formation professionnelle avec la mise en place du Service public de l'orientation tout au long de la vie (**SPRO**). Enfin, l'approche *transitions collectives* est lancée en 2020 afin d'anticiper les adaptations & reconversions d'entreprises.



Du point de vue des salariés & demandeur d'emploi : Le droit à la qualification est institué comme principe général, avec un droit individuel à la formation (**DIF**), s'appuyant d'abord sur le Congé Individuel de Formation (**CIF**). Puis, le Compte personnel de formation (**CPF**) permettra la portabilité des droits d'une entreprise à l'autre. Suivront la création du Conseil en évolution professionnelle (**CEP**), les dispositifs de *transitions professionnelles*, en vue de reconversions, ainsi que la *Validation des acquis de l'expérience* (**VAE**), en 2002. Ainsi s'affirme le principe de la **formation tout au long de la vie**

2 – Vision de l'Union Européenne : une Europe plus sociale, mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux

En 2020 la Commission a placé les compétences au cœur de la stratégie d'action de l'UE avec des objectifs en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. Une recommandation sur une approche européenne des **micro-certifications** pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité (2022/C 243/02), plaide en faveur du développement de formats plus courts de formation pour des publics demandeurs d'emplois de bas niveau de qualification et publics salariés (publics de faible niveau d'instruction, migrants, séniors, plus généralement groupes vulnérables sur le marché du travail...). L'année 2023 consacrée comme l'année européenne des compétences offre également l'occasion de faire du perfectionnement et de la reconversion professionnelle une norme pour tous les pays européens.

Le Fonds Social Européen (FSE), fonds structurel de la politique de cohésion européenne, constitue le principal instrument de promotion de l'emploi et de l'inclusion sociale. Il aide les citoyens à trouver un emploi, favorise l'intégration des jeunes et des seniors exposés au chômage ou éloignés du marché du travail.

Le FSE+ en France est en gestion partagée entre l'Etat et les Régions avec un cadre national de coordination. En déclinaison, un accord régional Etat/Région (mars 2022) précise la répartition des champs d'intervention du volet déconcentré en région Nouvelle-Aquitaine du Programme National FSE+ et du programme régional FEDER-FSE+ 21-27.

Les politiques d'orientation et de formation professionnelle concourent aux objectifs du socle européen des droits sociaux¹ en termes d'égalité des chances et d'accès au marché du travail à travers notamment l'accès de tous à l'apprentissage tout au long de la vie. Sur cette base et afin de répondre aux besoins en termes d'emploi et de formation en Nouvelle-Aquitaine, le FSE+ du programme régional s'est construit en cohérence avec les politiques régionales et ses grands schémas d'intervention que sont les SRADDET, SRDEII et le CPRDFOP.

Les défis du FSE+ 21-27

L'axe 4 du programme FEDER-FSE+ 21-27 est dédié au FSE+ en faveur d'une Nouvelle-Aquitaine qui développe son capital humain par la formation et la création d'emploi comme levier de croissance, de compétitivité et de cohésion sociale pour les personnes, les entreprises et le territoire. Il est doté de 135 M€. Ses objectifs d'intervention et typologie d'actions ont vocation à s'articuler avec la stratégie du CPRDFOP 2023-2027.

¹ Adopté en 2017, le socle européen des droits sociaux permet à l'Union européenne de fixer un cadre et des objectifs en matière sociale. Mais au-delà de sa dimension symbolique, ce texte a déjà inspiré de nombreuses initiatives comme la garantie de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Une liste qui s'est allongée dans le cadre d'un plan d'action présenté par la Commission européenne début mars 2021.



3 – Cadre national : des réformes qui impactent fortement les CPRDFOP

Document régional, le CPRDFOP ne peut s'extraire de la prégnance de cadres nationaux définis et modifiés par la Législation et des actualités économiques & sociales qui touchent à son champ d'application.

Ainsi, le CPRDFOP 2018-2022 Nouvelle-Aquitaine était-il à peine adopté, en juin 2018, qu'une série des modifications majeures ont fait irruption dans le paysage de la formation professionnelle.

- **La loi de septembre 2018** « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui le transfère partiel de la compétence « orientation » vers la Région, dans le sens où celle-ci organise les actions d'information sur les métiers et les formations en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants.

Elle instaure une réforme en profondeur de l'apprentissage avec la simplification des conditions de création et de fonctionnement des CFA ; une transformation du compte personnel de formation - **CPF** (monétisation, libre inscription) et suppression du CIF ; le déploiement d'un conseil en évolution professionnelle - **CEP**, la création du « plan de développement des compétences », au lieu du plan de formation des entreprises ; l'aménagement du régime de l'entretien professionnel, un dispositif de **Transition professionnelle** et la refondation du système des diplômes et titres professionnels ; enfin, la création de **France compétences**

- **La transformation de la voie professionnelle** de 2018-2019

Elle a vu la mise en place de 14 « familles de métiers » permettant aux élèves de seconde professionnelle d'acquérir les compétences professionnelles communes aux spécialités concernées des bacs pros et de construire une orientation progressive. Et il existe 6 familles de métiers dans l'enseignement agricole en 2^{de} Professionnelle

- Le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences – **PACTE** – 2018 2022,

Le Pacte traduit les ambitions du Plan d'Investissement dans les Compétences - PIC, au cours des années 2019-2022, prorogé au 31 décembre 2023.

Porté par la mobilisation conjuguée de l'Etat et de la Région Nouvelle-Aquitaine, en collaboration avec Pôle emploi, le Pacte régional s'inscrit dans une logique de transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises et des actifs privés d'emploi, grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives permettant d'accélérer la nécessaire adaptation des contenus et des parcours de formation à l'évolution des modes et pratiques d'acquisition des compétences.

Le Pacte cible prioritairement l'accompagnement, la formation et la qualification des personnes peu ou pas qualifiées : jeunes ou adultes à la recherche d'un emploi, issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ainsi que des zones de revitalisation rurale (ZRR), et publics en situation de handicap.

Ainsi, en appui des spécificités du territoire néo-aquitain, le cap de transformation a été fixé autour :

- du recueil en continue des besoins des entreprises et des publics au travers des comités territoriaux de formation (CTF) et des contrats régionaux de filière (CRF)
- de l'adaptation de l'offre de formation via notamment la mise en œuvre d'habilitations de services publics- HSP- visant les compétences socles et les 1^o niveaux de de qualification
- de l'innovation, via la publication d'appels à projets : « Fonds régional d'innovation pour la formation », ou « Mobilisation vers la formation », « Innover contre l'illettrisme » et « Formation en situation de travail ».



La période qui s'ouvre en 2023 présente de grandes similitudes en termes de changements probables dans le panorama de l'orientation et de la formation professionnelle. Parmi les projets amorcés, relevons celui de **France travail**, structure chapeau des opérateurs des politiques de l'emploi, en cours de définition ; une **réforme des lycées professionnels**, ainsi que de la Validation des acquis de l'expérience (**VAE**).

Ce contexte a motivé le bureau du CREFOP pour que le CPRDFOP 2023-2027 puisse faire l'objet d'un bilan intermédiaire et de possibles adaptations « à mi-parcours », ou selon le moment opportun.

Précisions et définitions

La notion d'*entreprise* doit être entendue comme évoquant l'ensemble des structures employeuses, quel que soit leur statut, leur taille ou domaine d'activité. Le terme *entreprises* sera donc employé dans ce sens en parallèle à celui d'employeurs.

L'**orientation** comprend à la fois l'ensemble des bases et modalités d'information sur les métiers et les qualifications ; mais aussi les décisions effectives d'inscription des élèves et apprenants dans les parcours de formation, par les instances décisionnaires de formation initiale ou continue.

4 - Les autres documents cadres régionaux auxquels se réfère le CPRDFOP

Certaines régions ont fait le choix de fusionner les divers documents stratégiques régionaux relatifs aux domaines de la formation et de l'orientation ; parfois même avec le schéma régional de développement économique. Pour plus de lisibilité, la région Nouvelle Aquitaine a choisi de les maintenir distincts, tout en organisant des liens entre chacun d'eux.

❖ **Néo Terra**, la feuille de route de transition énergétique et écologique

Contrairement aux autres documents stratégiques régionaux, le plus transversal de tous ne figure pas dans une obligation réglementaire. Il résulte en effet d'une démarche volontariste de la Région Nouvelle-Aquitaine. C'est ainsi que le Conseil Régional a adopté en juillet 2019 la feuille de route dédiée à la transition énergétique et écologique. Elle se fixe des ambitions, accompagnées d'engagements chiffrés et d'actions concrètes. L'objectif est d'accompagner l'effort de transition en termes énergétique, écologique et agricole à l'horizon 2030.

Coconstruite comme un outil d'intelligence et d'action collectives, Néo Terra pose 11 ambitions pour accélérer le changement et accompagner cette indispensable mutation sur l'ensemble du territoire. Il importe en effet de passer du diagnostic à l'action et de transformer les risques en opportunités.

NéoTerra fait l'objet courant 2023 d'une concertation partenariale et citoyenne pour débattre, améliorer et enrichir la feuille de route, en vue d'une nouvelle version. Également, une 2ème version du plan « enseigner à produire autrement » est lancé au sein du réseau des établissements de l'enseignement agricole.

Qu'est-ce que Néo Terra ?

En 2019, le Conseil régional a adopté la feuille de route régionale dédiée à la transition énergétique et écologique Néo Terra. L'objectif est d'accélérer et d'accompagner les transitions énergétique, écologique et agricole à l'horizon 2030.

Pour cela, elle fixe 11 ambitions, accompagnées d'engagements chiffrés et d'actions concrètes, sur :

- L'engagement citoyen
- La transition agroécologique
- La mutation des entreprises



- Les mobilités propres
- Un urbanisme durable et résilient
- Un nouveau mix énergétique
- Le traitement des déchets
- La préservation de la biodiversité
- La préservation de la ressource en eau
- La sanctuarisation des terres agricoles et forestières
- La Région, une administration exemplaire

Cette première feuille de route a permis de concrétiser de nombreux projets : 786 M€ et 5 864 dossiers de subventions votés en 2021, soit quasiment la moitié des montants des dossiers soumis au vote de l'assemblée régionale.

Face aux premiers retours d'expérience et à la nécessité d'accélérer la mise en œuvre des solutions, la Région la fait évoluer en 2023 en associant les Néo-Aquitains à la définition des priorités et des actions à venir.

❖ **Le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) :** l'action économique de la Région

La Région est la collectivité territoriale responsable de la définition des orientations en matière de développement économique sur son territoire. Elle élabore le document cadre qui définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional.

Après une large concertation lors de son élaboration, les élus régionaux ont adopté le 20 juin 2022 le SRDEII pour la période 2022-2028. Il est la déclinaison opérationnelle de la feuille de route Néo Terra pour les enjeux de développement des entreprises.

Il s'articule autour de 3 grandes priorités :

- 1 - Accélérer les transitions au service de la compétitivité économique et de l'emploi,
- 2 - Renforcer notre souveraineté par l'innovation responsable,
- 3 - Placer l'humain et l'équilibre des territoires au cœur du développement.

Ces 3 priorités sont mises en œuvre selon les principes directeurs suivants :

- Un axe fort sur le développement et la relocalisation d'activités industrielles,
- L'innovation comme levier clé de réponse aux transitions,
- Un soutien marqué à l'économie et à l'emploi du quotidien,
- Des actions et des interventions au profit de toutes les entreprises, quelle que soit leur statut, leur taille et leur domaine d'activité, et au service de tous les territoires,
- La territorialisation et la coopération entre tous les acteurs de l'écosystème pour servir la performance

Le facteur humain

Il s'agit du point de jonction majeur entre SRDEII & CPRDFOP : un développement économique réussi, dans tous les domaines, ne peut s'opérer d'abord qu'avec les compétences des hommes et des femmes. La performance globale s'organise autour de systèmes d'orientation et de formations, aptes à former aux qualifications nécessaires et la qualité de vie au travail, point d'orgue de l'attractivité des entreprises, qui se combine avec celle des territoires. Cette démarche s'illustre déjà dans le programme *Usine du Futur* de la Région. C'est ainsi que l'humain a été placé en 3^o grande priorité du SRDEII 2022-2028, au côté de l'équilibre des territoires. Le CPRDFOP y fait écho et décline ce facteur humain dans ses 3 grandes priorités d'orientation & formation professionnelle.

❖ **Le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)**

L'objectif de ce schéma régional est d'appréhender de manière complémentaire et combinée les solutions d'aménagement visant à concevoir un urbanisme durable, sobre en foncier, de promouvoir de nouvelles formes de mobilité, renforcer les équilibres territoriaux, adapter les territoires aux effets du changement climatique et préserver et restaurer la biodiversité. Il trouve sa déclinaison locale à destination des collectivités porteuses de **documents de planification et d'urbanisme**

Entré en application en mars 2020, il nécessite une démarche d'accompagnement et de sensibilisation vers les territoires et citoyens concernés ; de même qu'un bilan d'application *en marchant*, en vue d'actualisations, ne serait-ce qu'avec les évolutions juridiques intervenues. Il doit de ce fait évoluer sur quelques sujets :

- La gestion économe de l'espace, contre l'artificialisation des sols ;
- La logistique ;
- La prévention et la gestion des déchets.

❖ **Le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI)**

Voté par le Conseil régional en mars 2018, il entend développer une offre de formation pour faire face aux besoins croissants de cadres et en particulier d'ingénieurs. Le SRESRI vise également à faciliter l'accès à l'enseignement supérieur ; développer les conditions de réussite des étudiants, structurer au niveau régional les forces de recherche pluridisciplinaires et d'enseignement supérieur associées.

Le SRESRI soutient et promeut une offre de formation initiale et continue en lien avec les besoins des territoires. Il cherche à disposer d'analyses fines en matière de compétences et de formations, en lien avec l'évolution des métiers et l'émergence de nouvelles filières, ainsi que l'impact de la digitalisation des secteurs d'activité. L'offre de formation doit également être appréhendée dans toute sa diversité et selon une approche « formation tout au long de la vie ». Un travail de rapprochement entre les lycées professionnels et les IFSI & IFAS est entamée pour élargir et valoriser le vivier de candidats.

❖ **Le protocole Région / Autorités Académiques², sur la carte des formations professionnelles initiales**

Porte sur l'aménagement éducatif du territoire en fonction des besoins, des évolutions démographiques et de l'anticipation des mutations à venir. Il vise à favoriser les ambitions à la poursuite d'études par les jeunes, dans le cadre de leurs parcours personnels et bientôt, professionnel. Il contribue à renforcer le travail en réseau des établissements, les mutualisations et les ponts vers le supérieur. Sa méthode repose sur le partage d'analyses, pour une vision d'ensemble pluriannuelle en vue de formations plus agiles.

5 - Les déclinaisons sectorielles du CPRDFOP dans les domaines orientation et de la formation professionnelles :

❖ **Le Schéma régional des formations sanitaires et sociales (SRFSS)**

La Région détient la responsabilité de la définition et la mise en œuvre des politiques de formations pour les secteurs sanitaires, médico-social et social. La récente crise sanitaire a exacerbé les difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels de santé. Si les conditions d'emploi et de travail pèsent pour beaucoup, l'extension de formations de qualité, sur un maillage adéquat du territoire néo Aquitaine s'avère être une pièce essentielle des systèmes sanitaires et sociaux. Parmi les réalisations, évoquons le pro en cours regroupement des IFSI & IFAS³ dans un campus à Rochefort (17) ; la diffusion de

² Autorités Académiques = Rectorats, DRAAF et Affaires maritimes

³ IFSI - Institut de formation de soins infirmiers - IFAS - Institut de Formation des Aides-Soignants



sections de formations d'Aides-Soignants dans des lycées pro, ou bien la possibilité de versement par la Région de bourses sur critères sociaux aux étudiants d'un institut agréé du secteur social, paramédical ou de santé.

Renouvellement du Schéma pour 2024/2028 : en concertation avec les acteurs concernés, la Région a adopté en décembre 2018 le SRFSS, pour 5 ans. Il comprend des objectifs de développement des actions de formation en lien avec les perspectives d'emploi, d'extension économique et d'aménagement du territoire. Il convient alors de renouveler ce cadre avant le 31 décembre 2023. C'est dans ce contexte que la Région convie l'ensemble des acteurs concernés à de nouvelles concertations territoriales.

❖ **Le Programme régional pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap - PRAFQPH**

Déployé en Nouvelle-Aquitaine depuis 2019, ce programme s'inscrit dans un partenariat étroit avec l'AGEFIPH, ainsi qu'avec l'Etat, l'ARS, le Service Public de l'Emploi... Il contribue à identifier et conforter les expériences et dispositifs favorisant l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à la qualification. Il participe également à consolider, enrichir et coordonner les partenariats avec les acteurs institutionnels et les réseaux professionnels sur le territoire régional, cela autour du parcours de la personne. Enfin, il constitue un instrument de programmation et un cadre pour l'action.

Dans une volonté affirmée de contribuer à une société inclusive, le PRAFQPH s'attache à développer l'accessibilité de l'appareil de formation régional dans toutes ses composantes, pour un égal accès à la formation en privilégiant le droit commun. Sa mise en œuvre s'inscrit dans l'appropriation et le respect de principes généraux qui en constituent le fondement :

- une égalité de traitement des personnes en situation de handicap,
- la non-discrimination à l'entrée des dispositifs de droit commun,
- la prise en compte des réalités locales dans la définition régionale des orientations politiques.

Sur chacune de ses priorités, le PRAFQPH s'inscrit en articulation et en complémentarité avec les objectifs et actions définis dans le CPRDFOP. Concernant l'ensemble de l'offre de formation (apprentissage, formation professionnelle continue, formations sanitaires et sociales...), ce programme s'articule aussi avec les offres proposées par les autres institutions (Pôle emploi, Education nationale...).

La déclinaison opérationnelle des actions du PRAFQPH se traduit par la mise en œuvre d'actions, dont les priorités et les modalités de déploiement sont fixées par un Comité de pilotage, en lien avec les actions du PRITH⁴.

Au-delà d'un plus grand accès à la formation et à la qualification, le PRAFQPH poursuit l'ambition d'un meilleur accès des personnes en situation de handicap à l'emploi durable, en lien avec les organismes dédiés, notamment l'AGEFIPH⁵.

En cours de renouvellement pour une adoption fin 2023, il donne lieu également à un cycle de concertations territoriales.

❖ **La stratégie régionale de formation professionnelle**

Celle-ci entend poser le cadre et les objectifs de la Région en matière de **formation professionnelle des actifs**. La formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi est déjà l'une des compétences fondamentales de la collectivité régionale depuis 1983. De la sorte, la Région porte par elle-même une ambition pour la qualification et le développement des compétences des actifs de Nouvelle-Aquitaine, cela afin de répondre aux besoins à court/moyen et long terme des entreprises et des territoires.

⁴ PRITH : Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

⁵ AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées



Il s'agit par-là de soutenir l'emploi, en lien avec les tensions observées sur le marché du travail et les difficultés de recrutement. Cette politique vient donc en complémentarité de celles sur le développement économique et vers les territoires, mais aussi d'orientation et d'emploi. Elle s'articule avec le CPRDFOP et s'affiche auprès des documents similaires relatifs à des secteurs ou publics particuliers (SRFSS, SRESRI, PRAFQPH)

Si la stratégie régionale porte bien sur l'ensemble des actifs, son déploiement s'adresse d'abord aux plus vulnérables, pour la maîtrise du socle des compétences de base indispensables

Pour atteindre ces objectifs, 3 niveaux d'action sont instaurés : *structurelles* (attractivité / filières), *conjoncturelles* (demandeurs d'emploi & salariés) et *individuelles* (CPF & CEP)

Adoptée en octobre 2018, cette stratégie régionale a bénéficié de financements additionnels du Programme d'Investissement dans les Compétences (PIC) lancé par l'Etat. Arrivée à terme, cette stratégie doit être renouvelée et adoptée par l'assemblée régionale.

❖ **La feuille de route illettrisme 2019 - 2022**

La prévention et la lutte contre l'illettrisme font appel à la mobilisation de ressources diverses : éducatives, sociales, professionnelles, culturelles. Seule une action collective permet de créer les conditions indispensables pour mieux identifier les personnes confrontées à cette situation. L'État et les autorités académiques en Nouvelle-Aquitaine, le Conseil régional et les partenaires sociaux ont donc décidé de se réunir et de rédiger une **feuille de route de prévention et de lutte contre l'illettrisme pour la période 2019 - 2022**, afin d'associer leurs compétences respectives pour que l'illettrisme poursuive son recul. Ainsi les personnes confrontées à l'illettrisme doivent se voir proposer des solutions de qualité qui redonnent à chacun le pouvoir de choisir son avenir, objectif adossé au Plan d'Investissement dans les Compétences, dans son volet d'accès à des compétences de base. Le bilan 2019-2022 de la feuille de route régionale ainsi que les diagnostics qui pourraient être menés – tant sur l'adéquation offre/besoins que sur l'identification des territoires les plus en difficulté – serviront de base à aux travaux préparant le renouvellement de cette feuille de route.



ANNEXES



> BILAN CPRDFOP 2018-2022



> PORTRAIT DE TERRITOIRE DE L'EMPLOI ET LA FORMATION EN NOUVELLE-AQUITAINE



Bilan du CPRDFOP de la Région Nouvelle- Aquitaine

*Rédacteurs : Leïla MOKEDDEM, Laetitia
MARIOTTI, Elise CROVELLA*

2022

Décembre

Itinere Conseil

SARL SCOP à capital variable

Siret n°532 521 242 00034

7, rue Jean-Marie Chavant

69 007 Lyon

04 37 24 24 10

www.Itinere-conseil.com

SOMMAIRE

1. PREAMBULE	5
UN CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES AXE AUTOUR DE 4 PRIORITES	5
UN BILAN COCONSTRUIT PAR LA REGION ET SES PARTENAIRES.....	5
UN BILAN GLOBALEMENT POSITIF QUI MET EN EVIDENCE DIFFERENTS ENJEUX.....	6
2. BILANS PAR PRIORITE ET FICHE ACTION.....	9
PREMIERE PRIORITE : L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION ET A L'EMPLOI.....	9
OBJECTIF PARTAGE N°1 : DEPLOYER UNE OFFRE DE SERVICES D'ORIENTATION LISIBLE ET ACCESSIBLE.....	9
<i>Nom de l'action 1 : Organiser des espaces d'information pour l'orientation de proximité.....</i>	9
<i>Nom de l'action 2 : Concevoir et déployer des outils adaptés de découverte et d'information sur les secteurs, les métiers, les entreprises et les formations</i>	12
<i>Focus sur Amorces de Parcours</i>	12
<i>Focus sur les actions en faveur de la découverte des métiers.....</i>	14
<i>Nom de l'action 3 : Définir et mettre en œuvre une stratégie événementielle en faveur de l'orientation</i>	17
OBJECTIF PARTAGE N°2 : ASSURER UNE MEILLEURE COORDINATION DES ACTEURS DE L'ORIENTATION.....	19
<i>Nom de l'action 4 : Associer les personnes au processus d'orientation</i>	19
<i>Nom de l'action 5 : Mettre en place une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires</i>	21
<i>Nom de l'action 6 : Impliquer les entreprises dans le processus d'orientation.....</i>	22
OBJECTIF PARTAGE N°3 : SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS	25
<i>Nom de l'action 7 : Faciliter et simplifier l'accès à la formation</i>	25
<i>Nom de l'action 8 : Sécuriser les parcours de formation</i>	29
<i>Nom de l'action 9 : Rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises qui recrutent.....</i>	32
DEUXIEME PRIORITE : LA QUALIFICATION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	33
OBJECTIF PARTAGE N°4 : ASSURER LA MAITRISE DES CONNAISSANCES ET COMPETENCES DE BASE	33
<i>Nom de l'action 10 : Accompagner les initiatives locales dans la formation initiale favorisant la maîtrise des connaissances et compétences de base.....</i>	33
<i>Nom de l'action 11 : Construire une offre de formation professionnelle garantissant pour tous les demandeurs d'emploi la maîtrise des savoirs fondamentaux et des compétences de base.....</i>	34
<i>Nom de l'action 12 : Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelle initiales</i>	37
OBJECTIF PARTAGE N°5 : GARANTIR L'ACQUISITION D'UN NIVEAU DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE SOCLE	41
<i>Nom de l'action 13 : Décliner la charte Région / Rectorat pour le développement de la mixité des parcours..</i>	41
<i>Nom de l'action 14 : Reconfigurer et déployer le Service Public régional de Formation</i>	42
<i>Nom de l'action 15 : Développer des actions de qualification supplémentaires</i>	44
OBJECTIF PARTAGE N°6 : APPUYER L'INSERTION DANS L'EMPLOI, L'EVOLUTION ET LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	47
<i>Nom de l'action 16 : Construire et déployer un dispositif régional de développement des compétences.....</i>	47
<i>Nom de l'action 17 : Développer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</i>	49
<i>Nom de l'action 18 : Organiser dans tous les territoires l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins en compétences.....</i>	52
TROISIEME PRIORITE : LE DEVELOPPEMENT EQUILIBRE DES TERRITOIRES	52
OBJECTIF PARTAGE N°7 : TENIR COMPTE DES SPECIFICITES ET DES RESSOURCES DES TERRITOIRES DANS LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES	52
<i>Nom de l'action 19 : Optimiser les ressources et les moyens de formation dans les territoires</i>	52

<i>Nom de l'action 20 : Appuyer les initiatives locales en faveur du développement des formations professionnelles</i>	57
OBJECTIF PARTAGE N°8 : ASSURER UNE MEILLEURE DIFFUSION DES POLITIQUES REGIONALES D'ORIENTATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES	59
<i>Nom de l'action 21 : Organiser un cycle de conférences territoriales quadripartites</i>	59
OBJECTIF PARTAGE N°9 : RENFORCER LA MOBILISATION ET LA COORDINATION DES ACTEURS DANS LES TERRITOIRES	61
<i>Nom de l'action 22 : Expérimenter de nouvelles formes de coordination des politiques d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires vulnérables</i>	61
<i>Nom de l'action 23 : Intégrer les entreprises dans le système territorial de la formation</i>	64
<i>Nom de l'action 24 : Renforcer la coordination des actions avec les collectivités territoriales</i>	65
QUATRIEME PRIORITE : LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES DE DEMAIN	68
OBJECTIF PARTAGE N°10 : OBSERVER POUR DECIDER	68
<i>Nom de l'action 25 : Créer une cellule prospective régionale pour appréhender les évolutions et construire une vision intersectorielle des besoins régionaux</i>	68
<i>Nom de l'action 26 : Mettre en place une cellule de veille interbranches et interprofessionnelle pour identifier et mettre en visibilité les impacts des transitions numériques, environnementales et les compétences recherchées</i>	69
OBJECTIF PARTAGE N°11 : ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES FILIERES ECONOMIQUES STRATEGIQUES	71
<i>Nom de l'action 27 : Proposer de nouveaux cadres de concertation avec les branches professionnelles autour des enjeux emplois compétences</i>	71
OBJECTIF PARTAGE N°12 : ENCOURAGER TOUTES FORMES D'EXPERIMENTATIONS ET D'INNOVATIONS PERMETTANT AUX ACTEURS DU SYSTEME ORIENTATION FORMATION DE S'ADAPTER AUX EVOLUTIONS	74
<i>Nom de l'action 28 : Développer le soutien à l'innovation</i>	74

1. PREAMBULE

UN CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES AXE AUTOUR DE 4 PRIORITES

Le contrat de plan régional de développement de la formation et l'orientation professionnelles (CPRDFOP) de la région Nouvelle-Aquitaine a été élaborée à la suite de la fusion, en 2017 et est la première stratégie régionale de la nouvelle grande région. Couvrant la période 2018-2022, le CPRDFOP structure les politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles. Il a ainsi permis de poser un cadre partagé, quadripartite, pour le pilotage stratégique de ces politiques, en articulation avec d'autres schémas régionaux structurants comme le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), ou le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET).

A l'issue des concertations territoriales organisées, le CPRDFOP 2018-2022 a été rédigé autour de 4 grandes priorités traduisant les engagements de la Région, l'Etat et des partenaires sociaux :

- L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi

Cet engagement passe notamment pour le renforcement de l'accès aux droits individuels, via un travail autour de l'information, le conseil, l'orientation et l'accès à la formation

- La qualification et le développement des compétences

Cette priorité s'appuie sur 2 objectifs :

1. Permettre à tous ceux qui ne sont pas qualifiés d'obtenir une qualification socle
 2. Permettre à ceux qui ont une qualification de « monter d'un cran » / évolution professionnelle en développement des compétences utiles à l'économie actuelle
- Le développement équilibré des territoires

Cet engagement vise à favoriser le développement de la formation et l'orientation en territoire, en prenant en compte les spécificités locales et mobilisant les acteurs et réseaux locaux.

- Les emplois et les compétences de demain

Dans un contexte en évolution constante, cette priorité répond à la nécessité d'anticiper et de partager les évolutions des secteurs, métiers et compétences pour un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles

Au total, ces 4 priorités ont été déclinées en 12 objectifs et 28 projets d'actions dont le bilan est présenté dans ce document consolidé, fiche par fiche.

UN BILAN COCONSTRUIT PAR LA REGION ET SES PARTENAIRES

Le bilan du CPRDFOP doit permettre d'identifier sur chaque priorité :

- Les avancées marquantes du CPRDFOP
- Les objectifs / thématiques qui n'ont pas pu être traités et les raisons

- Les enjeux identifiés pendant la période
- De manière prospective : Comment tirer des enseignements du bilan du CPRDFOP 2018-2022 dans la préparation du nouveau CPRDFOP ?

Afin de réaliser ce travail, le bilan a été conduit en plusieurs étapes :

- Entre août et octobre 2022, des remontées d'information ont été réalisées par les services de la Région sous un premier format de fiches bilans croisant des informations sur les actions mises en place, les faits marquants et enjeux relevés, les éléments issus des évaluations conduites par la Région sur certains dispositifs ou par des bilans internes ainsi que des pistes de réflexion
- Deux ateliers de travail ont organisé en septembre avec les services de la Région pour présenter le bilan transversal intermédiaire et mettre en débat les éléments
- Une réunion a été organisée avec la commission prospective du CREFOP pour une présentation intermédiaire de ce même bilan transversal à la suite.
- Des remontées ont été également demandées aux services de l'Etat (notamment autorités académiques et DREETS) pour les actions qui les concernant. Les fiches ci-après ont été actualisées fin novembre pour inclure les retours de la DRAAF puis en janvier pour inclure les compléments de la DREETS et DRAFPICA. A ce jour, les compléments de Cap Métier restent encore en attente
- Enfin, les concertations territoriales réalisées en novembre ont donné lieu à la production d'un certain nombre de constats et préconisations dont une partie a été utilisée pour nourrir ces fiches. De la même manière, l'évaluation transversale de la politique de formation professionnelle de la Région ayant pris fin en octobre 2022, les conclusions transverses ont aussi été utilisées pour nourrir ce bilan.

UN BILAN GLOBALEMENT POSITIF QUI MET EN EVIDENCE DIFFERENTS ENJEUX

Le contexte de déploiement du CPRDFOP 2018-2022 a été particulier et marqué par de nombreux évènements.

- En 2018, le lancement du contrat fait suite à la fusion des 3 régions Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes dans une seule et même grande région, accompagnée par une nécessaire réorganisation des services de la Région et de l'Etat (services déconcentrés) pour s'adapter aux nouveaux périmètres.
- La même année, la réforme de septembre 2018 modifie les compétences régionales en leur retirant notamment l'apprentissage au profit des OPCO et branches et en renforçant les missions d'information et d'orientation. Ce changement de périmètre a à la fois nécessité une évolution de certaines actions prévues (autour de l'apprentissage notamment) et a pu impacter les services de la Région (création d'une nouvelle direction de l'orientation dédiée aux missions information).
- Le déploiement du plan d'investissement dans les compétences (PIC) et des PRIC à partir de 2019 a également bouleversé le paysage de la formation : nouveaux financements, hausse des entrées, concurrence des appels à projets. Tous ces enjeux ont aussi impacté le déploiement de certains axes du CPRDFOP.
- En 2020, la crise sanitaire liée à la COVID-19 et ses conséquences (confinements, gestes barrières et protocoles sanitaires, arrêt de certains pans de l'économie) ont également fortement impacté les thématiques emploi-formation-orientation, impactant ou décalant le déploiement de certaines actions du CPRDFOP (ex : forums orientation reportés, décalage de certains marchés de formation, etc.).
- En 2021, les plans de relance, le contexte économique changeant (plein emploi) ont fait émerger de nouveaux enjeux autour du recrutement, l'attractivité de filières en tension ou filières stratégiques dans

le cadre du plan de relance, etc. En 2022, cette tendance s'est continuée avec toujours de nouveaux enjeux émergents du fait du contexte économique et mondial (guerre en Ukraine, crise de l'énergie, inflation).

Malgré ce contexte, le bilan du CPRDFOP reste très positif, avec une majorité de fiches actions mises en œuvre. Certaines actions ont pu être modifiées pour s'adapter mais au global, la quasi-totalité des objectifs ont été atteints. Les actions non réalisées concernent principalement l'apprentissage mais ce constat n'est pas surprenant. La perte d'un chef de file unique (la Région) au profit de politiques pilotées par les branches n'a pas contribué à la mise en place d'une action concertée. L'évaluation de la politique de formation professionnelle de la région a d'ailleurs très tôt mis en avant cet enjeu dans le cadre des constats, mettant en avant des risques accrus de concurrence entre l'apprentissage et la formation sur certaines filières, du fait d'un manque de concertation autour de cette thématique.

Outre **l'articulation des politiques d'apprentissage et de formation**, le bilan a également fait émerger un enjeu transversal autour de **la souplesse et l'agilité des politiques de formation et d'orientation** sous deux grands axes :

- Souplesse et agilité des orientations et actions conduites dans un contexte changeant sans cesse
- Souplesse et agilité des dispositifs et commandes de formation pour répondre aux besoins différenciés des publics, des territoires, de l'économie, dont les attentes et problématiques évoluent à des rythmes différents.

Si le CPRDFOP a globalement su faire preuve de souplesse et s'adapter, ces enjeux restent d'actualité et seront tout aussi prégnants dans le cadre du CPRDFOP 2023-2027. Les sujets des mutations et transitions sont d'ailleurs déjà au cœur des travaux des concertations territoriales.

En lien, un **troisième enjeu transversal a émergé sur l'importance de la place des entreprises dans le cadre des politiques de formation et d'orientation**. Les efforts déployés dans le cadre du PRIC (financements complémentaires) ont montré que la seule augmentation des places de formation ne suffit pas à répondre aux besoins des entreprises. Les enjeux autour des pratiques de recrutement, d'intégration, de prise en compte des évolutions du rapport au travail des publics (recherche de sens, importance des conditions de travail et salariales, ...) sont de plus en plus prégnants et doivent devenir une étape à part entière de parcours vers l'emploi.

Cette **notion de parcours est également clé dans le bilan transversal**. La stratégie régionale 2018-2022 a contribué à déployer de nombreux dispositifs dont l'objectif était d'accompagner et sécuriser les parcours des publics, de l'orientation à l'emploi, en passant par la formation. Le bilan fait émerger des besoins d'aller encore plus loin sur ce volet, pour passer une réelle logique de parcours, fluide et individualisable, permettant de mobiliser différents jalons. Mais cet enjeu nécessitera de poursuivre le travail entamé pour favoriser une articulation des différents dispositifs en parcours et continuer à innover et transformer l'appareil de formation. Il ne peut par ailleurs pas se faire sans un travail autour de la sécurisation des parcours et la levée des freins périphériques persistants (mobilité, financier, gardes d'enfants, santé, etc.) mais également sans une réflexion autour des notions d'innovation, d'évolution des pratiques pédagogiques.

Pour finir, le **cinquième et dernier enjeu transversal identifié dans ce bilan est celui de la coordination des acteurs**. La coordination a toujours été un enjeu clé dans les politiques de formation et d'orientation professionnelles, du fait de la multitude d'acteurs impliqués au niveau institutionnel et de besoins au niveau « terrain ». C'est ce qui permet de favoriser l'adéquation entre les formations planifiées et besoins, d'éviter les phénomènes de concurrence, de partager des données et informations sur les besoins, d'échanger sur les (bonnes) pratiques, de mutualiser des moyens et de contribuer à plus d'interconnaissance. Le bilan du CPRDFOP a fait émerger en filigrane des constats que l'on retrouve par ailleurs dans l'évaluation de la politique de formation régionale ou dans les travaux de bilan du PRIC : le manque de concertation entre institutions (au

niveau régional ou local) sur un certain nombre de sujets que sont l'innovation, l'évaluation et le suivi des actions, le co-financement, l'articulation des appels à projets / appels à manifestations d'intérêts, etc.

2. BILANS PAR PRIORITE ET FICHE ACTION

Première priorité : L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi

OBJECTIF PARTAGE N°1 : DEPLOYER UNE OFFRE DE SERVICES D'ORIENTATION LISIBLE ET ACCESSIBLE

Nom de l'action 1 : Organiser des espaces d'information pour l'orientation de proximité

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi - Direction de l'Emploi et Évolution Professionnelle

Contributeurs : Région et DRAAF

Date MàJ : 29/11/2022

Le CPRDFOP a prévu la création de lieux d'accueil ouverts à tous (jeunes, familles, actifs, employeurs...) et mettant à disposition des publics une information gratuite et lisible. Ces espaces d'information pour l'orientation de proximité (ERIP) sont conçus comme des services de proximité, implantés en territoire, afin que chacun puisse bénéficier d'une information et d'un accompagnement contextualisé. Ces ERIP doivent rassembler l'ensemble des acteurs compétents pour favoriser l'accès à l'emploi et la formation et s'appuyer sur des plans d'actions partenariaux et opérationnels.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Les ERIP ont été lancés en 2020, avec pour objectif de dispenser un premier niveau d'information, en lieu et place de l'Espace Métiers Aquitaine (EMA), de l'Espace Régional d'Orientation (ERO), et de la structure associée Cité des Métiers, propres aux anciennes régions.

- **Objectif** : grâce à son ancrage territorial, à sa maîtrise des enjeux locaux et à sa connaissance des acteurs emplois / formation / économiques, faire de l'ERIP la tête de proue de l'animation locale sur ces thématiques.
- **Offre de services** – Chaque ERIP propose à minima :
 - Un accueil sur flux et/ou rendez-vous pour apporter un premier niveau d'information personnalisé, libre et gratuit, aux publics du territoire
 - Une animation locale sous la forme d'ateliers « socles », communs à tous les ERIP, et « spécifiques », adaptés au contexte socio-économique du territoire et aux principaux besoins identifiés auprès des publics et des entreprises
 - L'organisation et la co-organisation d'événements (forums, salons, expo métiers, visites entreprises/OF...) avec les partenaires du territoire
- **Déploiement en 2022** :
 - 43 bassins d'emploi de Nouvelle Aquitaine bénéficient de l'offre de services d'un ERIP
 - Sur 96 lieux d'accueil possibles (sites principaux et lieux relais)
- **Porteurs** :
 - En majorité des Missions Locales (certaines étant autrefois porteuses d'ERO / d'EMA)
 - D'autres types de porteurs : intercommunalités, consulaires, Centre Information Jeunesse, Comité du Bassin d'Emploi...

Cap Métiers contribue depuis la mise en place des ERIP en 2020 à l'animation du réseau régional de professionnels en lien avec la Région, et met son expertise au service de ces espaces en les outillant, en leur offrant des ressources et en les professionnalisant :

- Création d'un Bureau Virtuel et gestion des statistiques de fréquentation
- Appui à l'élaboration du contenu des 3 ateliers socles communs à tous les territoires
- Animation de temps de professionnalisation et d'échanges de pratiques en direction des conseillers
- Appui à l'organisation et à l'animation de l'Agora des ERIP en 2022
- Réalisation du bilan régional des ERIP en 2020 et 2021

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

Le bilan d'activité réalisé en partenariat avec CAP Métiers, est encourageant.

- **Une continuité de services assurée** grâce à un accueil d'information à distance, par visio-conférence et par téléphone
- Des ateliers socles déprogrammés en raison du **contexte sanitaire**
- **Des financements qui toutefois ne permettent pas d'offrir une qualité de service optimale** au regard des besoins du territoire (mobilisation d'agents, attentes importantes sur l'offre de services (ateliers socles), évolution des règles relatives à la mobilisation du FSE), en raison d'un fonctionnement coûteux de l'ERIP, qui nécessite la mobilisation de fonds propres de la structure.

Dans le cadre du bilan du CPRDFOP, la question de l'articulation des ERIP avec d'autres actions et dispositifs d'orientation en territoire a été posée, notamment sur le décrochage scolaire (quelle place des ERIP, aujourd'hui a priori peu identifié comme une ressource par les PSAD) ou encore dans les relations avec l'ensemble des autorités académiques (la DRAAF a ainsi indiqué ne pas avoir eu connaissance de sollicitation par les ERIP depuis leur déploiement).

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Résultats qualitatifs (évaluation Itinere Conseil 2022)

- Les publics accueillis bénéficient bien **d'un accès à l'information facilité**, d'un **accueil et d'un conseil personnalisés**. Les ERIP s'adaptent bien aux préférences des personnes (RDV individuel/atelier collectif) ainsi qu'aux spécificités et aux freins rencontrés par les publics.
- L'ancrage du porteur, la connaissance des partenaires institutionnels, du territoire, des partenaires et de son fonctionnement permettent une **adaptation fine des informations transmises et des ateliers proposés**. Cela permet aux publics de gagner en connaissance et d'amorcer un parcours réaliste par rapport à la configuration du territoire.
- Malgré la problématique de mobilité, en particulier dans les territoires ruraux, **l'échelle des bassins est cohérente et permet une bonne adaptation du conseil et des activités au territoire**, voire au micro-territoire. Le développement et la représentation des « lieux relais » est assez variable d'un ERIP à l'autre mais constitue un atout pour la proximité, lequel passe nécessairement par un développement « cousu mains » des partenariats de l'ERIP.
- **Les ERIP rencontrés tirent un sentiment positif de cette mission d'information pour l'ensemble des publics**. Néanmoins, ils estiment que les **moyens prévus par la Région sont insuffisants** pour le déploiement de l'offre de services telle que demandée, supérieure aux précédents types de fonctionnement. La diversification des sources de financement est plus une nécessité qu'un choix, heureusement facilitée par leur habitude de cette quête.
- Le déploiement de l'offre est accompagné par la Région au niveau local par des Délégués territoriaux impliqués. Cap Métiers anime le programme de professionnalisation et fournit **des outils plutôt satisfaisants et perfectibles** pour la gestion, l'accueil et le suivi des publics. Le bureau virtuel est utilisé couramment par l'ensemble des personnes rencontrées.
- **Les ERIP apprécient la possibilité de tester de nouveaux formats** (ex. atelier carte mentale ERIP Marennes Oléron). En l'état, et sans doute lié à un démarrage dans un contexte sanitaire particulier, **l'ambition d'innovation reste encore embryonnaire** pour la majorité des ERIP (prise de rythme, manque de temps, de partenaires voire de moyens).

- **L'ERIP est un acteur local incontournable** au sein des acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion et de la formation. Il contribue à l'animation du territoire. Sur différents territoires, **les moyens restent néanmoins relativement modestes**, pour jouer un rôle central d'animation partenariale.
- **Le positionnement des partenaires est variable** selon les enjeux institutionnels, certains partenaires se représentant le dispositif comme relais d'information (ex. Pôle Emploi), d'autres en faisant un outil à part entière pour le territoire et le public suivi (ex. référent BRSA) et d'autres encore s'en servant d'amplificateur de leur offre de services (PRC VAE, CEP actifs occupés)
- **Les publics interrogés dans le cadre de l'enquête (87 répondants) sont très satisfaits** des services offerts par les équipements régionaux qui leur offrent une écoute et un traitement personnalisé, adapté à leur situation et au territoire. Malgré tout, ils restent encore **trop peu identifiés** par les publics.
- **Une articulation opérationnelle à consolider** avec les autres directions concernées (formation professionnelle, orientation et développement économique, notamment) mais des réflexions avancées notamment sur la question de la création/développement/reprise d'entreprise.

Eléments quantitatifs 2021(bilan ERIP Région-Cap Métiers)

- En 2021, **40 762 néo aquitains ont bénéficié de l'offre de service des ERIP (+19% par rapport à 2020)** :
 - 12914 entretiens personnalisés, (-16% par rapport à 2020), soit 53% de 16-24 ans et 47% de plus de 25 ans, et dont 83% de niveau 1, 3 et 4
 - 13926 participants pour 2571 ateliers proposés (+73% par rapport à 2020)
 - 13922 participants à 611 événements organisés (+ 43% par rapport 2020)
- Les ERIP ont mobilisé **69 ETP** pour assurer l'accueil, le conseil, l'animation et la coordination de l'activité
- Le réseau de partenaires « contributeurs actifs » progresse de 9% **passant de 414 en 2020 à 452 en 2021** ; ils se répartissent en 7 grandes familles : emploi, formation, insertion, enseignement, évolution professionnelle, collectivités locales, acteurs économiques.
- Le maillage territorial reste stable avec près d'une centaine de lieux d'accueil ; un seul bassin d'emploi reste à couvrir dans le département de la Corrèze.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Plusieurs propositions sont ressorties du travail d'évaluation :

- **Accroître la communication pour faire gagner l'offre ERIP en visibilité** (maximiser la volumétrie, améliorer l'attractivité pour les partenaires, toucher le public salarié, etc.) : réseaux sociaux, affichage tiers lieux, outils attractifs, supports pour allophones, etc.
- **Maintenir le maillage territorial des ERIP**
- **Développer les partenariats** (simplification de l'animation territoriale, mutualisation offres, etc.) : démultiplier lieux relais, plateforme d'actu territoriale, portes ouvertes des ERIP, implication têtes réseaux
- **Améliorer le fonctionnement et l'offre ERIP** (approche locale, renforcement équipe, allègement gestion AAP, sécurisation FSE, etc.) : augmenter subvention Région, AAP pluriannuel, outiller ERIP sur gestion de projet, plus de mise à jour des données Cap métiers, formations plus locales, formations spécifiques (VAE, CEP).

Nom de l'action 2 : Concevoir et déployer des outils adaptés de découverte et d'information sur les secteurs, les métiers, les entreprises et les formations

NB : cette action fait l'objet de deux fiches pour chacun des porteurs en raison d'objets différents portés par les services de la direction de l'orientation et la DEEP.

Focus sur Amorces de Parcours

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi - Direction de l'Emploi et l'Evolution Professionnelle / Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientation

Contributeurs : Région / Cap métiers

Date MàJ : 29/11/2022

Partant du constat que l'orientation repose sur une bonne compréhension du monde économique et professionnel, la fiche action 2 du CPRDFOP vise la consolidation des ressources existantes et le déploiement de nouveaux outils en matière d'information et de découverte des métiers, besoins en compétences et attentes en matière de savoir-être professionnel. L'objectif est de favoriser la mobilisation de ces outils dans l'information des familles, enseignants, demandeurs d'emploi, salariés et professionnels de l'orientation afin de favoriser un processus d'orientation informé.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Lancé en 2019 pour une durée de 4 ans, via un appel d'offre, le dispositif donne la possibilité aux personnes en recherche d'emploi de cheminer progressivement, de reprendre confiance en elles, de déterminer et mettre en place un projet professionnel et d'accéder à une qualification, ou directement à un emploi.

- Une action Amorces de Parcours est composée de **3 modules** (dynamisation, projet professionnel, construction professionnelle). Chaque module doit permettre de **construire un parcours adapté et progressif** pour chacun des stagiaires.
- Le stagiaire est acteur de son parcours et devra avoir réalisé **au moins 2 immersions en entreprise dans 2 secteurs d'activité**.
- Le dispositif a été **territorialisé** de manière très fine pour assurer la plus grande proximité avec les personnes visées (32 lots sur 44 bassins d'emploi).
- Publics : **tout chercheur d'emploi et / ou jeunes les plus éloignés de l'emploi** prioritairement ayant besoin d'un accompagnement préalable à la formation et à l'emploi. **5500** parcours sont visés en 2022.

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

- En 2021, la Région s'est engagée aux côtés de l'Etat dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences à **ouvrir ce dispositif à d'autres publics**. A ainsi été ouverte la possibilité dans tous les territoires de Nouvelle-Aquitaine de proposer **des sessions dédiées aux jeunes détenteurs d'un bac**, en situation de décrochage. **1000 places** « Amorce de Parcours supplémentaires » ont ainsi été proposées au regard du public déjà accueilli et du besoin identifié.
- En 2022, le dispositif fait l'objet d'un nouvel **élargissement en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée**, au titre du plan de réduction de tensions de recrutement adopté par le Conseil régional le 7 février 2022.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- La **crise sanitaire** 2020/2021 a fortement impacté le dispositif pendant sa montée en puissance, notamment sur **l'accès aux stages en entreprise**.
- Depuis la rentrée de septembre 2021, la reprise économique et la baisse du nombre de chômeurs ont eu pour conséquence une **baisse des prescriptions** et des entrées sur le dispositif (de 10 points

environ en comparaison de la période de septembre 2020-décembre 2020 et celle de septembre 21-décembre 2021)

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

« Amorces de Parcours » a fait l'objet, dans le cadre du programme régional d'évaluation de l'offre existante, d'une évaluation par un cabinet externe en 2021. Principales conclusions :

- **Pertinence :**
 - Un dispositif calibré selon les besoins des territoires et des publics
 - Proposant un parcours adapté aux profils des bénéficiaires
 - Mobilisant les types de publics ciblés par cette intervention
- **Cohérence :**
 - Un dispositif qui a trouvé sa place parmi l'offre existante
 - Bénéficiant d'une animation de la Région fortement territorialisée
 - Dont l'articulation « sans couture » avec les dispositifs de formation reste à formaliser ainsi que la remontée d'information
- **Efficacité de mise en œuvre :**
 - Un dispositif qui a amorcé un changement de pratique des OF : approfondissement des liens entre OF et entreprises, individualisation des parcours, bien que le principe d'entrées / sorties permanentes reste inégalement approprié
 - Et dont la qualité de mise en œuvre dépend encore fortement des systèmes d'acteurs préalables des territoires
- **Efficacité auprès des publics**
 - Un parcours et une démarche efficaces pour lever les freins préalables aux parcours d'insertion professionnels
 - 54% des stagiaires estiment qu'ADP leur a permis d'identifier ou conforter leur projet
 - Mais encore 1/3 des participants ne constatent pas d'amélioration de leur situation 6 mois après leur sortie du dispositif

En complément de ces enseignements issus de l'évaluation, certains indicateurs **quantitatifs ont été retenus**:

- 5 000 parcours visés par an en moyenne
- A date du début avril 2022 :
 - 11 000 entrées (90 % de l'objectif visé) depuis le démarrage
 - Parcours moyen : 347 heures (période sept 2019-2021) ; 277 heures (a/c sept 2021)
 - 3 entrants sur 10 ont un niveau bac ou plus
 - Le candidat type est **plutôt féminin (59%)**
 - Age médian de 25 ans : **57% des publics ont moins de 30 ans**
- Trois journées d'échange et d'information organisées entre avril et mai 2022, au niveau interdépartemental, ont été l'occasion de partager, avec les organismes de formation et les partenaires (prescripteurs) en la présence de Thibault Bergeron conseiller régional, des objectifs pour agir en 2022, en tenant compte des retours d'expériences territoriales et de l'évaluation externe menée sur le dispositif Amorces de parcours en 2021.
- Ces rencontres, attendues par les opérateurs de terrain, portaient deux objectifs :
 - Ré-affirmer la place des Amorces de Parcours dans le Service Public Régional de Formation et dans la stratégie de développement de l'accès à la formation
 - Améliorer progressivement la qualité et l'équité de service rendu en permettant notamment aux acteurs d'échanger des bonnes pratiques et de s'enrichir des expériences des pairs

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Pérenniser le processus de conception mis en œuvre dans le cadre de ce dispositif, s'appuyant sur une analyse fine des caractéristiques socioéconomiques des territoires, afin d'adapter le déploiement de l'action régionale.

- Diversifier les chemins d'accès à Amorce de Parcours, afin d'augmenter les volumes de prescriptions et l'accès de nouveaux publics (outre les prescripteurs classiques, ouvrir par exemple aux acteurs l'insertion ou du champs universitaire comme les commissions d'accès à l'enseignement supérieur).
- Capitaliser autour des bonnes pratiques identifiées sur ce dispositif : alternance formation/stage en entreprise ; parcours intensif collectif permettant un réapprentissage des normes de socialisation professionnelle ; alternance entre collectif et accompagnement individualisé (sur le projet, la levée des freins périphériques) ; mixité des publics (âge, genre, handicap, parcours professionnel) afin de permettre aux individus de changer de perspective.
- Animer une réflexion, en lien avec les organismes de formation, concernant le principe d'entrées-sorties permanentes pour valoriser les bonnes pratiques et partager les difficultés rencontrées
- Conforter la souplesse déjà à l'œuvre dans l'animation du dispositif amorce de parcours, avec une attention particulière aux spécificités propres aux territoires ruraux, ou en direction des organismes de formation se trouvant en difficulté.
- Lors des journées d'échange et d'informations d'avril / mai 2022, plusieurs bonnes pratiques ont été identifiées afin de favoriser une transition fluide entre la sortie de ce dispositif et les suites de parcours, en particulier vers la formation qualifiante :
 - Désigner un référent « Amorce de Parcours » au sein des organismes prescripteurs pour suivre les comités de suivi et faire le lien entre organismes de formation et prescripteurs de la structure.
 - Mobiliser d'anciens stagiaires pour partager leur expérience de sortie pour mieux préparer et anticiper la fin de la formation.
 - Organiser des entretiens tripartites entre prescripteurs, organismes de formation et stagiaires avant la fin du parcours
 - Articuler amorce de parcours avec le CEP
 - Réfléchir et/ou organiser cette offre en lien avec France Travail ou avec des actions à destination de BRSA
- Animer des temps de réflexion territorialisés (par exemple à l'occasion des comités territoriaux), sur les transitions entre différentes étapes de parcours relatives aux dispositifs de la politique régionale de formation professionnelle.
- Identifier les possibilités de disposer de données ou indications sur les suites de parcours des jeunes passés par Amorce de Parcours (données quantitatives ou enquête qualitative).

Focus sur les actions en faveur de la découverte des métiers

Porteur(s) : Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientation

Contributeurs : Région / DRAAF / DRAFPICA / Cap Métiers

Date MàJ : 26/01/2023

Partant du constat que l'orientation repose sur une bonne compréhension du monde économique et professionnel, la fiche action 2 du CPRDFOP vise la consolidation des ressources existantes et le déploiement de nouveaux outils en matière d'information et de découverte des métiers, besoins en compétences et attentes en matière de savoir-être professionnel. L'objectif est de favoriser la mobilisation de ces outils dans l'information des familles, enseignants, demandeurs d'emploi, salariés et professionnels de l'orientation afin de favoriser un processus d'orientation informé.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

La compréhension du monde économique et professionnel étant essentielle dans le processus d'orientation, la Région et les autorités académique ont impulsé l'élaboration et le déploiement de nouveaux outils adaptés favorisant la découverte des métiers à destination de tous les publics.

La mise en œuvre du réseau des ambassadeurs métiers déployée par la Région est un exemple significatif sur la période.

- **Objectif** : mettre en relation des professionnels avec les publics en quête d'orientation ou en reconversion afin de permettre le partage d'expérience, de développer une culture métiers, de contribuer à la connaissance de la réalité des métiers et d'ouvrir l'horizon des possibles.
- Ce réseau, **en phase de croissance**, compte aujourd'hui près de 700 professionnels bénévoles qui sont susceptibles d'intervenir sur des échanges individuels ou en groupe, en présentiel ou en visio.
- **La qualité du service rendu repose sur la mise en relation** : si les inscriptions se font sur une plateforme, la mise en relation est effectuée par un agent de la Région qui assiste par ailleurs à l'entretien. Ce dispositif est en phase de croissance. La première campagne d'affichage en octobre 2021 avait pour objectif de recruter des ambassadeurs. La seconde campagne, programmée en octobre 2022, déployée sur les abribus de la région, aura aussi pour objectif de faire connaître le dispositif au grand public.

La Région apporte par ailleurs son soutien financier par le biais d'appels à projets au développement de nouveaux outils ou de nouvelles modalités de découverte des métiers et des entreprises. Des actions ont notamment été soutenues pour assurer une meilleure connaissance des métiers du sport (en partenariat avec le Centre de Ressources d'Expertise et de Performance Sportive – CREPS), des métiers de la conception, de la fabrication et de la maintenance industrielle (en partenariat avec Cap Sciences), du numérique (en partenariat avec Haut de Garonne Développement), de l'agriculture (en partenariat avec l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture – ANEFA)... Ces projets, retenus dans le cadre d'appel à projet sur l'expérimentation et l'innovation en matière d'orientation, ont permis **d'identifier les bonnes pratiques quant à la conception et au déploiement d'outils de découvertes des métiers.**

Lors de manifestations grand public ou d'intervention dans les établissements scolaires, la Région fait enfin appel à des partenaires pour proposer aux visiteurs de découvrir un métier de façon ludique via la pratique de gestes professionnels.

La DRAAF a de son côté déployé des actions telles que :

- le Concours d'attractivité des métiers, lancé auprès des établissements agricoles (publics et privés) : 22 projets ont été déposés en octobre pour une avance totale de 75 000 € pour leur lancement. 8 lauréats ont été désigné à l'issue par un jury composé de la chambre régionale d'agriculture- Cap Métiers NA – APECITA- CPRE - Conseil régional
- Enquête sur l'image des métiers agricoles et du paysage, réalisées auprès des jeunes en formation agricole –paysage et des jeunes hors formation agricole-paysage (EN-MILO). L'enquête est portée par le contrat régionale de filière, dont le groupe de travail attractivité des métiers a réalisé le questionnaire. Les résultats ont été présenté en conférence au salon agricole en mai 2022

La Région Académique a déployé massivement les Comités Locaux École Entreprise sur l'ensemble du territoire (site <https://drafpica-nouvelle-aquitaine.fr/maee/>).

Les CLEE ont vocation à accentuer la visibilité des échanges entre l'École et le monde économique et à structurer opérationnellement la relation École-entreprise avec les dispositifs existants. Les CLEE participent au traitement des sujets d'orientation au travers d'actions d'information sur la formation et l'insertion propres aux bassins d'emplois.

Les partenaires institutionnels sont associés à la création et au fonctionnement des CLEE : Région, département, préfecture, communes, communautés de communes, CIO, chambres consulaires, organismes de formation, associations, Pôle emploi, missions locales... Les campus des métiers et des qualifications de l'académie font partie d'un ou plusieurs CLEE.

Chaque CLEE est co-animé par un chef d'établissement et un responsable d'entreprise. Une charte académique fixe les principes généraux de fonctionnement et détermine un cadre d'actions en lien avec le Parcours Avenir. Cette charte est déclinée par chaque CLEE en fonction des besoins identifiés des territoires, avec 2 ou 3 actions à conduire durant l'année scolaire.

Cap Métiers a développé un nouvel outil, le Cap Métiers Tour, fin 2019. Ce projet d'événement itinérant vise à proposer une offre de service constituée d'un continuum d'activités de sensibilisation à l'orientation par la mise à disposition d'outils innovants au profit tout néo-aquitain en démarche d'orientation.

Cap Métiers déploie par ailleurs son offre de service sur l'information et la démonstration « métiers » en ligne et sur l'ensemble du territoire régional et sur ses lieux d'accueil de Limoges et Pessac (Coups de projecteur / Grandes expositions interactives / Jeux des métiers / Lunettes en réalité virtuelle et production de films à 360° sur les métiers / Médiathèque numérique CapMedia). A cela s'ajoute « CMonMétierCMonTerritoire », outil à destination des publics apportant de premiers niveaux d'information sur les métiers ou encore CMonAlternance, outil de mise en relation entre employeurs et candidats et enfin CMaFormation (moteur de recherche grand public pour faciliter l'accès à la formation).

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

Pour s'adapter au contexte sanitaire, en 2020 et 2021, la Direction de l'orientation a réalisé des émissions « Live des métiers ». Elles avaient pour objectif de faire découvrir les métiers à travers des interviews d'apprenants et de professionnels. Ces émissions étaient tournées dans les conditions du direct au sein de divers lieux (lycées, centres de formation, entreprises...). 22 épisodes de 45 minutes ont été diffusés en 2020 et 2021 via la page « YouTube » de la Région.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- **La loi Avenir Professionnel 2018** a fait perdre la compétence apprentissage aux Régions, impactant de fait les actions contenant des travaux autour de la mixité des publics par exemple
- **Création de la Direction de l'Orientation**
- **La crise sanitaire a réduit le temps de déploiement de certaines actions.**

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Il est trop tôt pour réaliser une évaluation significative de l'ensemble des dispositifs mis en place par les acteurs de la Région. Les premiers indicateurs collectés sont néanmoins **encourageants**. En termes quantitatifs, en juillet 2022 :

- **770 ambassadeurs** étaient inscrits sur la plateforme et **684 demandes de rencontre** avaient été enregistrées entre le 1 avril et le 11 juillet 2022. (581 demandes individuelles et 103 demandes collectives).
- Plus de **200 personnes en reconversion** avaient pu bénéficier d'un échange individuel avec un ambassadeur et plus de 1500 collégiens avaient pu rencontrer un ou plusieurs ambassadeurs au sein de leur établissement. Le dispositif des ambassadeurs connaît donc un démarrage satisfaisant et devrait connaître une forte croissance avec la campagne de communication à venir.
- Réalisation de nombreux films courts, diffusés via les réseaux sociaux. Une réflexion est à avoir pour élargir la diffusion
- 600 retours de jeunes à l'enquête pour l'agri-paysage et 550 retours issus des jeunes relevant de l'Education Nationale et les Missions Locales

Bilan du Cap Métiers Tour : La pandémie a fortement impacté le déploiement de l'outil qui a réellement démarré fin 2021.

- 2021 : Thouars du 7 au 10 décembre 2021
- 2022 : Val de de Livenne du 14 au 18 novembre 2022

Cap Métiers y a accueilli près de 1000 visiteurs qui ont pu découvrir de manière ludique et interactive la réalité des métiers grâce aux expositions de découverte des métiers par le geste (coups de projecteur, escape game), le témoignage de divers professionnels, des quizz et jeux des métiers et des espaces multimédia mobilisant l'expérience de la réalité virtuelle.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Poursuivre les efforts engagés et valoriser davantage les productions réalisées en élargissant les canaux de communication
- Favoriser l'intervention à l'école de professionnels pour informer les collégiens d'un monde des possibles
- Faire des vidéos de parcours de personne à travers le témoignage
- Développer l'immersion en entreprise par le stage, les visites pour découvrir les métiers
- Développer l'enquête réalisée auprès de l'ensemble des prescripteurs pour les questionner sur leur outillage pour parler de métiers et identifier leurs besoins en termes d'accompagnement dans leur mission d'orientation des jeunes.
- Elargir la promotion des ambassadeurs auprès d'autres professions dont celles concernées par l'enseignement agricole (commerce, environnement, services, productions agricoles, etc...)
- Faire le lien entre la promotion des ambassadeurs et d'autres dispositifs de mentorat / parrainage

Nom de l'action 3 : Définir et mettre en œuvre une stratégie événementielle en faveur de l'orientation

Porteur(s) : Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientation / DRAAF en lien avec les établissements d'enseignement agricole et les partenaires institutionnels et professionnels

Contributeurs : Hélène Simon (Région) / Sophie Robion – Laurent Jamme (DRAAF) / Sébastien FOUCHARD (DRAFPIC)

Date MàJ : 26/01/2023

L'action 3 du CPRDFOP encourage la définition et la mise en œuvre d'une stratégie événementielle en faveur de l'orientation et l'emploi visant à informer sur les métiers et les formations. Cette stratégie doit permettre d'organiser des événements thématiques et territoriaux, complémentaires aux différents outils existants par ailleurs et ciblant une variété de publics.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

La Région soutient financièrement et intervient dans l'organisation de nombreux événements (manifestations, forums salons) **qui visent à informer sur les métiers et les formations** par la rencontre entre le grand public et des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

- Pour optimiser ces manifestations, **la Région a conçu et déployé un outil : L'Espace Régional d'Information et d'Orientation Nouvelle-Aquitaine (ERIONA)** qui apporte une information lisible et accessible à l'ensemble des publics. Cet espace partagé permet d'accueillir des partenaires acteurs de l'information et de l'orientation ainsi que des partenaires métiers avec des démonstrations. Par exemple des équipes de l'Onisep qui ont participé aux salons de L'Etudiant de Limoges, Bordeaux et Poitiers sur les espaces ERIONA , tout comme des partenaires métiers avec des démonstrations.
- **La Région s'appuie aussi sur les Olympiades des métiers** et a pris, dès 2006, l'initiative de réunir les finales régionales sur un site unique pour en faire un événement exceptionnel répondant à la volonté affirmée de valoriser les jeunes, les métiers et les formations professionnelles. Cet événement majeur réunit sous la même bannière, autour des jeunes, les acteurs économiques et les établissements de formation professionnelle. **Depuis la loi de 2018, la finale régionale des olympiades est devenue un outil d'orientation majeur** et la Région a conçu un dispositif d'orientation avec la proposition de 3 types de parcours thématiques et guidés autour des enjeux découverte, pôles professionnels, goûts et aptitudes ainsi que de divers ateliers. Cette manifestation

implique également des partenaires acteurs tel que l'Onisep dont les équipes ont préparé le kit pédagogique, participé à l'animation du ring et sont intervenus lors des conférences thématiques.

De son côté, la DRAAF et les établissements agricoles ont mis en place différentes actions :

- Pass en Sup : une action d'accompagnement des élèves de 1ère et de terminale, sans projet de poursuite d'études, vers les formations supérieures de l'enseignement agricole de Nouvelle-Aquitaine. Elle vise les élèves de bac technologique STAV Bac Général biologie écologie, et cette année les élèves de bac professionnel conseil vente. Celle-ci est conduite à l'échelle Nouvelle-Aquitaine, auprès des 22 EPLEFPA et BSA.
- Un espace orientation/Formation/Emploi a été proposé au salon de l'agriculture Nouvelle-Aquitaine en mai 2022 fédérant tous les partenaires impliqués dans le CRF métiers de la production agricole et des aménagements paysagers (cf action 5)

Enfin, la région académique participe à de nombreux salons. Les services d'orientation sont dans ce cas présents au sein de l'ERIONA afin d'accompagner les usagers et proposent également des conférences relatives aux parcours et aux procédures. La région académique contribue ou organise également des événementiels plus spécifiquement à l'intention des publics collégiens, en lien avec la Région et d'autres partenaires.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

- **La loi du 5 septembre 2018** a influé sur le portage de ces actions via la création de la Direction de l'Orientation. Elle a modifié aussi la typologie des publics ciblés par ces manifestations et le contenu de l'information (de la promotion des métiers à l'information)
- **La crise sanitaire** a aussi eu un impact sur les modalités d'organisation et le calendrier des évènements.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

La Région a mis en œuvre une organisation d'évènements pertinents sur les territoires et a fait évoluer ses pratiques pour toucher de nouveaux publics, apporter une information plus neutre et impliquer les partenaires au niveau local.

- **L'ERIONA est présent sur une vingtaine de manifestations** par an sur l'ensemble du territoire et sa fréquentation s'élève à plus de **12 500 visiteurs**.
- Sur le plan qualitatif, une évaluation* des actions d'informations de type événementiel portant sur l'orientation des 13-30 ans a montré que **l'action de la Région en matière d'évènements était pertinente pour les jeunes collégiens et lycéens** qui appréciaient d'avoir accès à des professionnels et que les informations obtenues leur étaient utiles. La création de l'ERIONA a par ailleurs permis une **structuration de l'intervention événementielle** et la création de **meilleures conditions pour valoriser les métiers** et toucher les publics de façon plus massive.
- En revanche, cette même évaluation préconise :
 - En termes de cohérence interne, un **travail de concertation** avec le Pôle Dev éco.
 - En termes de cohérence externe, **les complémentarités** des actions avec celles de l'Education Nationale et celle de Cap Métier **sont encore perfectibles**.

*(synthèse du 13.11.2021 réalisée par Itinere conseil)

- Pass en Sup a été conduite pendant 3 ans et a permis de toucher environ 500 jeunes par années.
- Le salon agricole a lui accueilli autour de 2000 visiteurs (stagiaires, lycées, ...). Le stand tenu autour de l'emploi et la formation pendant 9 jours proposait des animations, enseignements, conférences, remises de prix. Cet évènement a contribué à renforcer les liens entre les partenaires.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Définir une stratégie macro partagée en interne avec le Pôle Développement économique de la Région et coconstruite avec les partenaires, notamment Cap Métiers, l'ONISEP et les Autorités Académiques.
- Poursuivre les initiatives permettant d'aller au plus près des jeunes
- Développer synergies entre acteurs pour mettre en place de nouveaux types de forums d'orientation / des métiers comme des forums éphémères, immersifs, démonstratifs, interactifs, qui donnent à lire potentiel de recrutement (création de vocation)
- Développer des outils immersifs (visites d'OF, de plateaux techniques, d'entreprise) permettant aux acteurs de l'orientation de comprendre le monde l'entreprise, et les voies de formation

OBJECTIF PARTAGE N°2 : ASSURER UNE MEILLEURE COORDINATION DES ACTEURS DE L'ORIENTATION

Nom de l'action 4 : Associer les personnes au processus d'orientation

Porteur(s) : Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientation

Contributeurs : Hélène Simon (Région) / Sébastien FOUCHARD (DRAFPICA)

Date MàJ : 26/01/2023

Cette action cible l'association des publics à la conception et production de ressources mais également à l'évaluation de dispositifs, outils et actions d'orientation. Le CPRDFOP rappelle ainsi l'importance de l'appropriation par les individus des ressources existantes en matière d'orientation et de formation pour faciliter la construction de leur parcours de formation et d'emploi.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

L'objectif de cette action était de créer les conditions pour que les jeunes et les moins jeunes se saisissent des ressources mises à leur disposition afin de définir et construire leur parcours de formation et d'emploi. Le moyen proposé par était que les personnes soient associées à la conception et la production de ressources comme à l'évaluation des dispositifs, outils et actions d'orientation.

Depuis octobre 2021, une « expérimentation utilisateur » est pilotée par la Direction de l'Orientation (DO) :

- La première phase de ce projet s'est déroulée d'octobre à mars 2022 au sein de collèges représentatifs des trois académies. L'objectif était de **mesurer le niveau de connaissance des collégiens en matière d'orientation**, d'identifier leurs sources d'information, d'observer leur comportement face à différents outils afin d'identifier leurs besoins et d'impliquer les usagers dans la conception et le développement de ressources d'information sur les métiers et les formations.
- Cette première phase de l'expérimentation a permis de réaliser des constats et d'établir une liste de préconisations :
 - **Vulgariser l'information** en utilisant un vocabulaire plus compréhensible pour l'utilisateur, jeune notamment.
 - **Favoriser les modalités de diffusion de l'information qui impliquent l'utilisateur** et le rende acteur.
 - **Sélectionner les outils pertinents** et guider l'utilisateur face à l'infobésité et le risque de surinformation.
 - **Outiller les enseignants**, principaux interlocuteurs des jeunes dans leur recherche d'informations sur l'orientation.

- L'Onisep a participé à ces premières expérimentation en établissement notamment par une action sur l'égalité fille/garçons et les préjugés sur les métiers genrés.
- La mise en œuvre de ces préconisations fera l'objet de la seconde phase de cette expérimentation qui se déploiera de septembre 2022 à juin 2023.

Un autre exemple d'opération significative permettant aux demandeurs d'emploi de construire leur parcours de formation est l'**auto-positionnement**.

- Cette modalité permet à toute personne de plus de 16 ans en recherche d'emploi **de postuler de manière autonome, sans intermédiaire sur les dispositifs financés par la Région en déposant sa candidature directement auprès des organismes de formation** ou de demander d'être accompagnée par des professionnels. C'est une nouvelle façon d'envisager cette démarche avec **une plus grande autonomie**.
- Après une période d'élaboration partagée entre la Région et les têtes de réseaux des organismes de formation, cette modalité d'accès à la formation a **été expérimentée dans trois bassins d'emploi**.
- Elle a donné lieu à une évaluation entre mars et octobre 2021, **évaluation** conduite par un prestataire extérieur qui a **pris en compte la parole des usagers dans ses conclusions**. Le choix a été fait de généraliser cette pratique en janvier 2022.
- L'outil permettant cet auto-positionnement est la plateforme CMA Formation-na.fr de Cap Métiers Nouvelle Aquitaine. Cette plateforme permet aux usagers de découvrir l'étendue de l'offre de formation à leur disposition et d'être acteur de leur parcours de formation

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

La loi Avenir Professionnel 2018 a :

- **Fait évoluer les compétences de la Région**, avec une compétence information renforcée et la perte de la compétence apprentissage au profit des OPCO/branches
- **Influé sur le portage** de ces actions via la création de la **Direction de l'Orientation**

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

L'évaluation conduite sur l'auto-positionnement en 2021 a mis en évidence que* :

L'auto-positionnement apparaît un moyen tout à fait adapté pour rendre plus autonomes les candidats à la formation disposant d'un bagage ou d'une expérience suffisante de la formation professionnelle.

Pour les personnes les plus fragiles (non diplômées, chômeurs de longue durée, seniors, personnes maîtrisant peu la langue, l'informatique, ...), l'auto-positionnement apparaît comme une démarche plus complexe. Ces derniers sont le plus souvent accompagnés par une structure et c'est elle qui guide l'utilisateur vers l'auto-positionnement. Les publics fragiles ne s'auto-positionnent pas seuls.

L'auto-positionnement apparaît alors comme un outil supplémentaire à la main des structures d'accompagnement ou de tiers pour activer rapidement des solutions qui émergent dans la relation usager/accompagnateur. L'auto-positionnement permet d'être plus réactif/agile dans le parcours de l'utilisateur « fragile »

Pour autant l'expérimentation ne semble pas mobiliser les acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion ou de l'inclusion. La méconnaissance des publics et de certains professionnels, les faibles volumes en jeu les gardent à distance d'un dispositif qui est encore à communiquer et « à roder ».

Certains OF et certains accompagnateurs vers l'emploi sont les principaux acteurs intéressés par ce dispositif. L'auto-positionnement est un outil supplémentaire, un nouveau support dans la relation des structures et des

candidats à la formation/ emploi. La plateforme permet de faire découvrir très concrètement l'étendue de l'offre de formation. Il permet aux accompagnateurs de guider et d'orienter les DE les plus fragiles.

Les circuits d'alerte, d'information et de communication doivent encore être davantage adaptés et précisés, notamment dans les cas de refus, et de structures de suivi autres que PE.

Afin de mieux mobiliser l'ensemble des partenaires locaux, des bilans pourraient faire l'objet de réunions communes permettant d'affiner les circuits, de connaître le rôle de chacun et de mieux intégrer le dispositif dans les pratiques professionnelles des uns et des autres.

Nom de l'action 5 : Mettre en place une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires

Porteur(s) : Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientation / DRAAF en lien avec les établissements d'enseignement agricole et les partenaires institutionnels et professionnels / DRAFPICA

Contributeurs : Région / DRAAF / DRAFPICA

Date MàJ : 26/01/2023

Cette action vise la mise en place d'une coordination des acteurs de l'orientation dans les territoires, impulsée par la Région. Cette coordination doit ainsi favoriser les échanges d'information, de ressources et de pratiques afin de créer une culture commune et renforcer l'efficacité des dispositifs d'orientation.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

La Région impulse une coordination des acteurs de l'orientation au plus près des territoires par la co-construction et l'animation d'espaces de dialogue partagés entre acteurs de l'orientation scolaire et professionnels et organismes dispensateurs de formation. L'objectif est de créer une communauté de professionnels, en capacité de se connaître et de se comprendre, d'analyser leurs pratiques et de faciliter la mise en commun de leurs ressources. L'orientation tout au long de la vie concerne une grande diversité de publics.

Pour ce faire, la Direction de l'Orientation a travaillé sur 3 axes opérationnels majeurs :

- **La mise en place de Conférences Territoriales des Métiers et de l'Orientation** : depuis 2019, celles-ci réunissent les acteurs du monde de l'orientation, de l'emploi et de la formation sur des territoires ciblés. L'objectif : établir un diagnostic territorial et dresser un état des lieux de l'écosystème de l'orientation et de la dynamique formation emploi en prenant en compte la spécificité de chaque territoire, afin de définir les actions qui pourraient être mises en œuvre.
- **La participation au Printemps de l'orientation** : cet événement national est co-piloté, en Nouvelle-Aquitaine, par la Région et l'Education Nationale. Il s'adresse aux lycéens de seconde et première et doit leur permettre de se concentrer sur la construction de leur projet d'orientation et de leur parcours (le temps fort de cet événement correspond aux dates pendant lesquelles les élèves de terminales passent leurs épreuves anticipées).
 - En amont, la direction de l'orientation **et le service régional académique à l'information, à l'orientation et à la lutte contre le décrochage scolaire** définissent conjointement la liste des ressources qui seront mises à disposition des jeunes, en lien avec les partenaires associés et coconstruisent des contenus.
 - Lors des 3 journées dédiées à l'évènement, la Région réalise **une web TV diffusée en direct**. Ciblant les jeunes, les parents et les enseignants, différentes émissions se consacrent à la découverte des métiers, des formations, des outils d'orientation, des parcours.... Ces émissions sont animées par des journalistes et des plateaux de professionnels de l'orientation sur l'ensemble du territoire.

<ul style="list-style-type: none"> ○ L'Onisep a également participé à cette action tant en support pour le site national du Printemps de l'Orientation que lors de conférences en direction des élèves et enseignants. ▪ Le soutien financier d'actions dans le cadre d'appels à projets : dans le cadre de l'appel à projet « expérimentation et innovation territoriale en matière d'orientation », la Région a apporté son soutien financier à des projets fédérant les acteurs de l'orientation sur des territoires. Ainsi, à titre d'exemple, la Région accompagne le Conseil de Développement du Pays basque qui conduit, depuis 2020, une expérimentation sur l'orientation territoriale des jeunes. ▪ La nomination d'un représentant de la DRAAF dans les territoires : le DRAAF a désigné un correspondant du DASEN dans chaque département pour représenter l'enseignement agricole. Il s'agit d'une directrice ou d'un directeur d'un EPLEFPA. Il est l'interlocuteur privilégié des partenaires institutionnels et assure le relais auprès de la DRAAF, notamment pour tous les sujets académiques relatifs à l'enseignement, dont l'orientation ▪ Les contrats régionaux de filière peuvent également contribuer (voir fiche bilan dédié).
<p>Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :</p> <p>La loi Avenir Professionnel 2018 a :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fait évoluer les compétences de la Région, avec une compétence information renforcée et la perte de la compétence apprentissage au profit des OPCO/branches ▪ Influé sur le portage de ces actions via la création de la Direction de l'Orientation
<p>Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :</p> <p>Non communiqué</p>
<p>Suggestions, propositions émergentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donner à la Région plus de légitimité et affirmer son rôle d'ensemblier au sein du service public de l'orientation. • Associer toutes les autorités académiques le plus en amont possible de l'organisation du printemps de l'orientation <p>Questions à débattre :</p> <p>Au regard du manque de recul, il est difficile d'évaluer l'impact de ces actions qui s'inscrivent dans le moyen terme. Il est cependant notable que la Région doit faire face à deux difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ D'une part la frontière entre formation initiale et formation continue dans la mesure où les acteurs majeurs de l'orientation sont peu habitués à travailler ensemble, ▪ D'autre part la définition du périmètre du rôle de la Région par rapport à celui des autorités académiques.

Nom de l'action 6 : Impliquer les entreprises dans le processus d'orientation

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi - Direction de l'Emploi et Évolution Professionnelle et DRAAF

Rapporteur : Barbara Bargues / Hélène Simon / Laurent JAMME

Date MàJ : 26/01/2023

La mise en place d'un dialogue avec les entreprises doit permettre de favoriser le processus d'orientation. A cette fin, le CPRDFOP prévoit dans son action 6 la mise en place d'actions coordonnées afin de favoriser l'implication des entreprises dans ce processus.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

L'action 6 du CPRDFOP partait du constat que **l'entreprise et ses salariés représentent des vecteurs efficaces pour faire comprendre le monde du travail**, valoriser les métiers et faire évoluer les représentations. La Région et ses partenaires devaient créer un environnement favorable pour impliquer les entreprises. Pour ce faire différents leviers peuvent être actionnés (branches, OPCA, CLEE...)

La Région Académique, par son pôle Relation Éducation Économie du Service Régional Académique à la Formation Professionnelle Initiale, Continue et à l'Apprentissage, en agissant, grâce au CLEE, au plus près des territoires et des entreprises, contribue à la mise en œuvre de relation de proximité entre les entreprises et les établissements de formation.

Peu d'opérations significatives ont été conduites sur la période dans ce sens. Quelques initiatives de la DEEP et de la DO peuvent cependant être identifiées.

- **L'expérimentation Recruter** pilotée par la DEEP a été lancée le 5 février 2019 lors d'un séminaire d'installation à Malagar. Cette démarche a permis la **création d'un groupe de réflexion** composé de chefs d'entreprise, de Pôle emploi, d'organismes de formation, des intercommunalités et de la Région sur les territoires, afin de définir et mettre en œuvre des actions opérationnelles pour répondre à leurs difficultés de recrutement. Les bassins d'emploi du Langonnais (33) et du Marmandais (47) ont été choisis comme territoires d'expérimentation.
- Cette liste d'actions a été organisée en 5 thématiques dont une sur l'orientation. 6 actions ont été définies permettant d'impliquer les entreprises dans le process d'orientation :
 - [ORI 1] **Etablir un annuaire de professionnels** volontaires pour contribuer à la valorisation des entreprises, des métiers
 - [ORI 2] **Elaborer un planning annuel** de visites des entreprises (publics et professionnels)
 - [ORI 3] **Développer les Journées découverte des métiers**
 - [ORI 4] **Proposer un parcours de découverte** des 5 métiers ciblés sur le territoire
 - [ORI 5] **Faire intervenir des entreprises** dans les salons avec les établissements de formation
 - [ORI 6] **Organiser des expositions** sur les industries locales et leurs métiers
- Dans le cadre de l'appel à projet « Expérimentation et innovations territoriales en matière d'orientation », **la Direction de l'Orientation a également soutenu des projets** portés par des entreprises ou impliquant les entreprises. Parmi celles-ci :
 - Octroi d'une subvention au club d'entreprises du pays ribéracois en 2021 pour **accompagner des jeunes scolarisés** et leurs enseignants au travers de diverses actions telles que des **visites d'entreprises**, des **échanges avec des professionnels** ou des **animations d'ateliers** visant à développer l'entrepreneuriat et l'esprit d'innovation chez les jeunes.
 - Soutien financier de l'association Vous Com'L dans son **déploiement sur les 12 départements du « Rallye des pépites »** en distanciel. 4 entreprises différentes ont ainsi été identifiées sur chaque département pour contribuer à l'orientation des jeunes en filmant leurs salariés, en proposant des défis que les jeunes devaient réaliser en équipe et en évaluant les réalisations des équipes participantes
 - Soutien du Comité local école-entreprise (CLEE) de la Rochelle dans ses actions de **promotion des formations professionnelles** post troisième et post bac. Elles permettent de mettre en relation des chefs d'entreprises, des professionnels et des anciens élèves avec les professeurs principaux ainsi que les élèves et parents d'élèves à l'occasion de tables rondes, de visites d'entreprises, de temps de convivialité.

Côté Etat, la DRAAF souligne la participation de professionnels ou représentants de professionnels (chambre consulaire, organisation d'employeurs, organisation syndicales) à différentes instances de gouvernance des établissements ou encore au Comité Régional de l'enseignement agricole.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Pour l'expérimentation recruter de la Région :

- [ORI 1] Etablir un annuaire de professionnels volontaires pour contribuer à la valorisation des entreprises, des métiers
 - **Partiellement réalisé** sur Langon (le Pôle territorial a commencé ce travail)
 - **Non réalisé** sur Marmande
- [ORI 2] Elaborer un planning annuel de visites des entreprises (publics et professionnels)
 - **Non réalisé** sur Langon
 - **Non réalisé** sur Marmande
- [ORI 3] Développer les Journées découverte des métiers :
 - **Non réalisé** sur Langon
 - **Réalisé** sur Marmande avec un atelier découverte des métiers de la mécanique industrielle et un coup de projecteur sur les métiers de l'industrie
- [ORI 4] Proposer un parcours de découverte des 5 métiers ciblés sur le territoire :
 - **Non réalisé** sur Langon
 - **Non réalisé** sur Marmande
- [ORI 5] Faire intervenir des entreprises dans les salons avec les établissements de formation :
 - **Réalisé** sur Langon (création d'un CLEE)
 - **Réalisé** sur Marmande (salon Garonn'emplois)
- [ORI 6] Organiser des expositions sur les industries locales et leurs métiers :
 - **Non réalisé** sur Langon
 - **Non réalisé** sur Marmande

Bilan global :

- On note des difficultés à mobiliser collectivement les entreprises, notamment celles de plus petite taille (8 entreprises sur Marmande et 5 sur Langon).
- Mais pour celles qui ont participé, on note une découverte de l'offre de formation locale bénéfique pour leurs recrutements.

L'évaluation des actions proposées ci-dessus par la direction de l'orientation est encourageante. Les différentes expérimentations conduites et le développement du réseau des ambassadeurs métiers (cf. autres fiches) montrent que **les entreprises sont prêtes pour certaines d'entre elles à s'impliquer** et que les actions qu'elles peuvent proposer (visites d'entreprises, témoignages...) répondent à un **besoin avéré des usagers** que ce soient les jeunes ou leurs prescripteurs (enseignants, chefs d'établissement). **Néanmoins ces actions restent « confidentielles » et demandent à être massifiées.**

Côté DRAAF, le bilan de l'association des professionnels aux instances est positif. Environ 15 à 30 professionnels qui siègent dans les différentes instances d'un EPLEFPA (lycée – CFA – cfppa – exploitation). Des échanges de données quantitatives sur l'orientation, l'insertion et la formation ou participation commune à des événements comme le séminaire Ecole-Entreprise ont pu être observées à la suite de ces travaux.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Construire un **process permettant d'impliquer les entreprises à différentes étapes** de l'orientation avant d'envisager une massification et un déploiement (ex : établir un lien avec les clubs entreprise ?)
- Définir une **stratégie commune en partenariat avec les Comités locaux école entreprises**

- encourager la participation des partenaires professionnels dans les instances des établissements de formation initiale.
- Maintenir la participation des autres partenaires dans ces instances : DREETS – Rectorat – Région et valoriser les dispositifs en lien avec les thématiques du CPRDFOP
- Favoriser les interventions des acteurs de l'Etat et la Région dans des instances avec les branches professionnelles en lien avec les axes du CPRDFOP

Les compléments des conférences territoriales :

Les travaux des conférences territoriales ont mis en avant la nécessité de travailler l'axe découverte du monde économique dans le cadre des politiques d'orientation, avec de nombreuses pistes autour de la place des entreprises et professionnels dans ces travaux dont :

- Favoriser l'intervention à l'école de professionnels pour informer les collégiens d'un monde des possibles
- Développer l'immersion en entreprise par le stage, les visites pour découvrir les métiers
- Développer des modalités innovantes de découverte et d'attractivité des métiers (ouverture des plateaux techniques aux stages de 3e, impliquer les entreprises dans l'accueil des publics, communiquer sur les conditions de travail et évolutions de carrière, les passerelles, valoriser les talents)
- Développer des outils immersifs (visites d'OF, de plateaux techniques, d'entreprise) permettant aux acteurs de l'orientation de comprendre le monde l'entreprise, et les voies de formation

OBJECTIF PARTAGE N°3 : SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Nom de l'action 7 : Faciliter et simplifier l'accès à la formation

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage / Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientat

Rapporteur : Anne-Claude BAQUE / Hélène SIMON

Date MàJ : 17/10/2022

Afin de faciliter et simplifier l'accès à la formation, la fiche action n°7 du CPRDFOP prévoit l'activation des leviers respectifs des signataires (conseil en évolution professionnelle, programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées, travail autour de certaines solutions comme la rémunération, hébergement, restauration, mobilité, modification du processus d'accès à la formation, etc.).

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Voir page suivante

Priorité	Objectifs	Opérations les plus significatives	Opérateurs/ Partenaires majeurs	Période de réalisation
Priorité 1 Informer et simplifier pour l'accès du plus grand nombre à la formation	Renforcer l'attractivité de la formation et la crédibiliser	18 fiches synthétiques à destination du grand public intégrant des infos clés comme objectif teasers rédigés avec une approche facile à lire et à comprendre.	Région - CMNA	4ème trimestre 2021 1er semestre 2022
		Formuler l'offre de formation selon une approche "bénéficiaire" (marketing de l'offre)	Région - CMNA	1er semestre 2022
		Allo CMonInfo - Pour crédibiliser l'accès à la formation par l'approche bénéficiaire : réponse personnalisée soit avec la plateforme téléphonique, soit formulaire de contact, soit par l'accueil en face à face en Visio et/ou en physique. Promotion auprès du grand public 1) Via des flyers type cartes postales diffusées sur site, sur des salons, par courrier (septembre 2021) 2) Des écrans digitaux un par département durant 4 semaines (novembre-décembre 2021) 3. Des insertions publicitaires sur les réseaux sociaux (novembre 2021 janvier 2022)	CMNA	2018-2022
	Promouvoir les formations auprès du grand public	Ma formation, mon emploi en Nouvelle-Aquitaine Campagne de communication pour susciter les envies et booster les entrées en formation.	Région	du 6 au 30 septembre 2021 du 12 septembre au 7 octobre 2022
		Expérimentation de campagnes sectorielles (industrie, conducteur voyageur).	Région	à compter de juin 2022
		Stratégie de communication annuelle dont communication par post sur les réseaux sociaux.	Région	depuis 2021
		Présence sur des salons/Forums	Région, autorités académiques, ONISEP	depuis 2021
		Organisation de Cap métiers tours	CMNA	Depuis 2020
		Article dans le journal de la Région	Région	octobre/novembre 2022
	Garantir à tous l'accès à une information sur l'offre de formation	Web TV du Printemps de l'orientation : production, réalisation et diffusion en direct, pendant 3 jours, d'émissions d'informations sur l'orientation. Destinées aux lycéens et à leurs parents, des tables rondes, témoignages et reportages proposent des informations sur les métiers, les formations, les aides et les procédures d'accès à l'enseignement supérieur.	Région -Autorités académiques - Oniseip	Mars 2020 et 2021
Publications des guides Après la 3 ^{ème} : En 2022, le répertoire des formations pour chaque académie a été établi en collaboration avec l'Oniseip et le Guide a été		Région - Oniseip	2021 et 2022	

	réalisé par la Région. Il est diffusé en version numérique et, à la demande des établissements, quelques exemplaires papiers ont été diffusés aux collèges et aux professionnels de l'orientation scolaire.		
	Création du moteur de recherche grand public « cmaformation ».	CMNA	2020
	Création du moteur de recherche grand public « vitemaformation ».	CMNA	2022
	Diversifier les canaux de communication –en distanciel et en présentiel. Quelques exemples : Soit par des modes de communication dans la presse régionale quotidienne, par des posts radio, par communication sur les réseaux sociaux, des webateliers mais également par des affiches, des kakémonos, des réunions d'acteurs en proximité, des actions de valorisation de secteurs métiers.	Région	2021
	Donner les moyens à tous d'accéder à une information précise et de qualité par des liens informatiques entre CMaFormation/Talents d'ici/CMonAlternance.	CMNA-Région	2022
	Outils et agendas événements en Nouvelle-Aquitaine Cmonmetier avec des infos socio-éco + (vidéos, quizz, agenda en lien avec le métier ciblé).	CMNA	2018
	Publications « Cap sur les métiers et l'emploi » Ex : https://www.calameo.com/read/00094887275fce16704e3	CMNA	2020
Ouvrir et simplifier les modalités d'accès à la formation	Expérimenter l'auto-positionnement dans 3 territoires (Angoulême, Blaye, Brive)	Région-CMNA et les têtes de réseaux OF et prescripteurs	de mai à décembre 2021
	Généraliser l'auto-positionnement	Région-CMNA	à compter de janvier 2022
	Création de « cmonalternance » qui, en facilitant la médiation employeurs-futurs alternants, facilite l'accès à la formation par alternance.	CMNA	2021
	Impulser de nouveaux partenariats	Région	depuis 2021
	Cadre de référence - mettre en cohérence l'architecture globale de l'accès à la formation	Région	2ème semestre 2022

Priorité 3 Impliquer et piloter pour une	Organiser et piloter des dialogues structurés avec les acteurs et en impliquant les bénéficiaires directs	Mise en place de rencontres régulières têtes de réseaux OF et prescripteurs (comité des têtes de réseaux, groupe évolution de la prescription), des rencontres structurées et régulières en bilatérale avec les partenaires (Pôle emploi, ARML-Missions Locales, ALIENA-PLIE, Agefiph,...), avec les organismes de formation (comités de lancement et de suivi, comités des usagers HSP...)	Région Têtes de réseaux des OF et des prescripteurs	2021
--	---	---	--	------

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- **La loi Avenir professionnel** a transféré aux Régions les missions des délégations régionales de l'ONISEP concernant l'élaboration et la diffusion de la documentation sur les formations et les métiers et sa mise à disposition auprès des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur.
- **Les 3 périodes de confinement** (du 17/03 au 11/05/2020 – du 30/10 au 15/12/2020 et du 03/04 au 03/05/2021) ont fortement impacté négativement toutes les actions en présentiel, mais ont toutefois conduit les acteurs à rechercher immédiatement des solutions dématérialisées nouvelles ou améliorées.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Le **plan de mobilisation pour l'accès à la formation formalise les rôles et responsabilités de chaque acteur** de l'écosystème de l'accompagnement, de l'orientation, de la formation et de l'emploi, de manière à faciliter et simplifier l'accès à la formation.

- Un **pilotage est désormais effectif** au sein du Pôle Formation et Emploi (association des 6 directions).
- Le **travail inter-pôles** engagé en matière d'amélioration de la prise de contact avec les usagers montre sa pertinence.
- L'évaluation des actions d'information réalisées à destination des publics scolaires est encore délicate, **faute de recul**.
- **La web TV n'a pas trouvé son public** en termes d'audience mais il est trop tôt pour en tirer des conclusions dans la mesure où les conditions sanitaires ont impacté l'organisation du printemps de l'orientation. (cf. fiche évaluation action 5).
- **La réalisation des guides post-troisième a été perturbée par des difficultés de traitement des données**, accessibles en open data mais non exploitables par le système d'information de la Région. Le format tout numérique ne satisfait pas les autorités académiques car il ne répond pas aux besoins de certaines familles qui rencontrent des difficultés pour accéder au document.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **Renforcer** le mouvement de **décloisonnement entre formation initiale et formation professionnelle** continue grâce à un portage politique fort et une volonté commune des acteurs
- **Accroître la transversalité** pour permettre les synergies
- **Démultiplier des relais d'information** : digitaux via les réseaux sociaux (mobilisation d'influenceurs) ou de proximité (mairies et commerces)

Les compléments des conférences territoriales

- Améliorer les synergies entre acteurs de l'orientation et de la formation (y compris éducation nationale)
- S'appuyer sur l'existant : lycées professionnels, entreprises

- Intégrer les logiques de parcours de formation dès le collège pour conforter le triptyque formation choisie = réussite = projet de vie
- Créer des passerelles entre les voies de formation (initiale, apprentissage, continue)

Nom de l'action 8 : Sécuriser les parcours de formation

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage / Pôle Education Citoyenneté – Direction de l'Orientation

Rapporteurs : Omer OZEROL et Hélène Simon (Région); Sébastien FOUCHARD (DRAFPICA) (avec contribution de la DRAAF et la DREETS)

Date MàJ : 26/01/2023

Cette fiche action concerne à la fois les publics en formation et les publics en milieu scolaire. Le CPRDFOP met l'accent sur la prévention des ruptures de parcours en formation, en encourageant la mobilisation des acteurs en amont (validation du projet) et en cours de parcours (suivi, accompagnement et sécurisation).

Cette fiche action cible également un travail de sécurisation via les ressources financières garanties, y compris en articulant des ressources comme le RSA et le revenu de formation.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

L'action n°8 mentionnait l'accompagnement des transitions en cas de rupture de parcours en milieu scolaire.

- A ce titre, des dispositifs et actions ont été mis en œuvre par la Région pour prévenir le risque de rupture en formation initiale et sécuriser les parcours des jeunes en situation de décrochage :
 - **Le service Ambition Educative** contribue à la réussite des jeunes en accompagnant des dispositifs d'appui à la persévérance scolaire co-construit avec la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS). Ainsi, les lycées peuvent répondre à un appel à projets annuel afin de solliciter une subvention les aidant à proposer des actions culturelles ou sportives contribuant à la lutte contre le décrochage.
 - Par ailleurs, la Direction de l'Orientation intervient au sein des **Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD)** qui ont pour objet de repérer les jeunes décrocheurs n'étant ni en formation ni en emploi, dans le cadre de l'obligation de formation 16-18 ans
- Outre le repérage, l'objectif de ces plateformes, copilotées par les CIO et les Missions locales, est **d'aller au-devant de ces jeunes pour leur proposer un accompagnement** dans leur parcours. Dans le cadre de la « Convention d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi, pour la mise en œuvre de l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans », convention signée entre l'Etat et la Région pour la période 2020 à 2022, la Direction de l'Orientation a par ailleurs lancé **deux appels à projets** « Appui aux PSAD » en 2021 et 2022 et a ainsi financé 20 projets sur le territoire. **L'objectif est d'accompagner l'ingénierie pour soutenir les innovations** en matière de raccrochage et de soutenir des actions bénéficiant directement aux jeunes.

Cette action impliquait également pour les personnes les moins qualifiées et/ou rencontrant des difficultés d'insertion, une **évolution des dispositifs régionaux de formation dans le sens d'un accompagnement**

individuel et de moyens de sécurisation (hébergement, restauration, ...) renforcés ainsi que pour les personnes concernées par des ressources financières garanties (rapidité et régularité du paiement).

- **La Région garantit une rémunération** à tout entrant en formation sur un parcours d'au moins 150h dès lors qu'il n'est pas indemnisé par Pôle emploi. Tous les dispositifs de formation collectifs et individuels du pôle ouvrent droit à cette rémunération. Cette rémunération a fait l'objet de deux revalorisations :
 - La première à la faveur du **PACTE d'investissement dans les compétences** a permis de **d'augmenter les barèmes** des publics entrants sur les deux HSP, dispositif phare de l'action de la direction et accueillant des publics souvent en grande précarité.
 - La seconde à la faveur du plan « Un jeune une solution » a permis **d'harmoniser à la hausse l'ensemble des barèmes** en relevant en particulier ceux des publics jeunes 16/25 ans.
 - Cette revalorisation est désormais réglementairement annuelle (source réglementation nationale), une **troisième à hauteur de 4%** est à la date de ce bilan en cours d'application en application de la loi de juillet 2022 sur le pouvoir d'achat.
- Concernant la **régularité** des virements et leur **rapidité** :
 - Cette régularité est établie et n'a **pas souffert de rupture même durant les périodes de confinement** durant toute la période de bilan concernée.
 - Les délais de versement (versement à terme échu après assiduité déclarée sur le mois précédent par l'OF) sont les suivants : perception des fonds entre le 20 et le 25 du mois M+1 suivant la présence ; organisation d'un train complémentaire de paiements chaque mois pour payer les rémunérations déclarées tardivement par les organismes de formation ; perception des fonds du second train entre le 25 et le 30 suivant le mois M. **La Région travaille actuellement ses processus** et tente de fiabiliser ces outils pour raccourcir ces délais
- La Région s'est dotée en complément de nouveaux dispositifs d'aides ponctuels. En 2021, un fonds de sécurisation des parcours a été créé.
 - Il se compose de deux aides : le **Fonds Social Formation (FSF)** et le **Fonds d'Aide à la Mobilité vers l'Emploi (FAME)** (voir fiche dispositif). Ces deux dispositifs visent à pallier les difficultés matérielles des stagiaires sur les postes principaux et de dépenses que sont le logement et le transport, en cours de formation pour éviter la rupture pour le Fonds social (jusqu'à 1000 €), et au sortir pour accéder à l'emploi avec le FAME (jusqu'à 2000€). La Région a animé ces dispositifs auprès de ces partenaires de diverses manières notamment en mettant en place des webinaires et des guides.
 - Là où le **FSF commence à être identifié** par les acteurs et les bénéficiaires, le **FAME** peine à trouver son public et **mérite d'être réinterrogé** (concurrence avec d'autres dispositifs tels qu'Action logement et autres).

La Région consacre en moyenne annuellement **environ 90M d'euros à la sécurisation des parcours** (hors financement de l'HSP), l'essentiel de la dépense étant représentée par le dispositif de rémunération et de protection sociale.

L'action mentionnait également le rôle de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS). Engagée dans les actions de persévérance scolaire au sein des réseaux d'établissements, la MLDS accompagne, en collaboration avec les équipes, les parcours des jeunes (parcours aménagés de formation initiale proposant différentes modalités d'accompagnement, des stages ou des immersions en formation, un travail sur le projet en lien avec les psychologues de l'éducation nationale, ...). Dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, elle constitue l'une des solutions mobilisables pour permettre à certains jeunes d'élaborer et sécuriser leur parcours de formation. La région académique a notamment travaillé au développement des clauses sociales de formation sous statut scolaire pour permettre à des jeunes de découvrir l'entreprise, construire ou confirmer un projet de formation ou professionnel. Une soixantaine de parcours ont été développés.

La loi Avenir professionnel et la Transformation de la Voie Professionnel ont permis le développement de la mixité de publics au sein des lycées professionnels. Cette mixité de publics au sein d'un même établissement a facilité la mixité de parcours et le maintien en formation.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

- **Maintien de la rémunération** des apprenants pendant les périodes de Covid, malgré l'arrêt des formations
- Mise en place d'un **fonds de sécurisation des parcours** pendant le confinement
- Evolution des compétences de la Région et création de la Direction de l'Orientation dans le cadre de **la loi Avenir Professionnel 2018**
- Instauration d'une **obligation de formation pour tous les jeunes de 16 à 18 ans** dans le cadre de la Loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance
- **Harmonisation des modalités d'action post-fusion** des Régions et internalisation totale de la gestion des rémunérations depuis l'été 2021
- **Relation directe à l'usager**, entrée unique via le portail régional « guide des aides »
- **Revalorisations successives** des barèmes de rémunération, revalorisation annuelle pérennisée et obligatoire
- **Refonte des aides individuelles régionales** à la formation pour apporter des réponses subsidiaires à l'offre de formation collective aux chercheurs d'emploi renforçant la gamme de service régionale et favorisant des parcours sécurisés « sans coutures » et mieux adaptés.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

- Non communiqués

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **S'outiller** pour suivre les abandons, les ruptures de formation et ajuster l'action régionale (quantitativement et qualitativement notamment sur les motifs).
- **Mettre en place un véritable travail de proximité et de co-contribution avec les acteurs du territoire concerné par les activités des PSAD** (dont établissements scolaires et établissements d'enseignement agricole)
- **Créer un indicateur de taux de rupture**, faire de ce taux un indicateur d'alerte et mettre en place une méthodologie corrective d'action.
- **Ouvrir une réflexion sur l'individualisation et les rythmes hebdomadaires** pour réduire le coût de la formation pour stagiaires et apprenants (carburant, semaine de 4 jours, formation à distance).
- **Renforcer les capacités** d'hébergement et de restauration de l'HSP
- **Travailler la mobilité trans-départements et trans-anciennes régions**

Les compléments des concertations territoriales

Deux volets ressortent sur la sécurisation des parcours dans le cadre des travaux des concertations : le volet sécurisation financière, déjà traitée dans le cadre de ce CPRDFOP et le volet accompagnement.

Sur le volet financier :

- Revaloriser le financement de l'accompagnement pour en assurer sa durabilité et sa qualité (7€/h pas suffisant pour tout faire)
- Harmoniser le montant de la rémunération (HSP et autres formations).
- Renforcer la prise en charge des frais de restauration et de transport pour les stagiaires de la formation qui ont bcp de distance à parcourir
- Faciliter l'accès à la formation en proposant une offre intégrée : "all inclusive" (hébergement, restauration, transport...)
- Accorder les moyens financiers, simplifier les démarches, et améliorer la coordination des acteurs du territoire pour répondre aux problématiques de mobilité et d'hébergement (notion d'avance financière plus réactive)

Sur le volet accompagnement :

- Accompagner et sécuriser les parcours au travers de partenariats des personnes vulnérables (santé, handicap, maladie pro) et les personnes en souffrance (abîmées, cassées)
- Renforcer la communication et la coordination entre les acteurs pour anticiper des ruptures et signaux faibles
- Faciliter l'accès aux modes de garde d'enfant ou des personnes à charge. Ex : Acheter des places en crèche par les collectivités ou les OF.
- Créer de nouveaux dispositifs d'inclusion sociale
- Créer des passerelles entre la remobilisation et l'entrée en formation pour régler les pbs périphériques
- Maintenir, développer et adapter davantage aux différents profils du public les dispositifs d'amorce de parcours

Nom de l'action 9 : Rapprocher les demandeurs d'emploi des entreprises qui recrutent

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi - Direction de l'Emploi et Évolution Professionnelle

Rapporteur : Mathilde PRADIER

Date MàJ : 17/10/2022

L'organisation d'un rapprochement entre les sortants de formation et les entreprises fait partie des objectifs de la fiche action 9 du CPRDFOP. Pour ce faire, plusieurs leviers sont mobilisables (information, outils numériques de mise en relation directe, mobilisation des consulaires, accompagnement des entreprises dans l'identification des compétences dont elles ont besoin, ...

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Mise en ligne, depuis septembre 2020, de la plateforme formation-emploi de la Région Nouvelle-Aquitaine Talents d'ici : www.talentsdici.fr

Cet outil comprend des fonctionnalités innovantes pour les candidats (création de CV) comme pour les recruteurs (CV Catcher, lisibilité complète des organismes de formation de la Nouvelle-Aquitaine en lien avec le métier sur lequel ils souhaitent recruter) et une équipe dédiée à disposition des utilisateurs.

Dispositifs mis en place depuis la mise en ligne de la plateforme :

- Travail de coordination en interne entre les différents services et direction de la région
- Process d'alimentation de la CVthèque de Talents d'ici : mails mensuels aux stagiaires du PRF, aux candidats inscrits sur Talents d'ici qui n'ont pas publié leurs CVs, aux candidats ayant publié leurs CVs
- Présentation de Talents d'ici au cours d'évènements : Les forums emploi / job dating, les salons organisés par la Région et autres évènements des partenaires mobilisant du public
- Mise en place d'une stratégie éditoriale sur la page d'accueil de Talents d'ici visant à accompagner les usagers dans leur parcours de recherche d'emplois, avec plusieurs typologies d'articles :
- Animation et présentation de Talents d'ici auprès des organismes de formation afin d'inciter les stagiaires entrants en formation à s'inscrire sur Talents d'ici
- **Campagnes de communication Digitale en 2022 (juin-juillet et automne 2022)**
- **Lien interplateformes** : entre Talents d'ici et la plateforme su salon Vivendustry, entre Talents d'ici et C'est mon alternance

- **Le projet ERIP Tour des Talents d'ici** : dispositif d'inclusion de l'utilisation de Talents d'ici dans la gamme de services rendus par les Espaces Régionaux de proximité, les lieux d'accueil de premier niveau.
- **Recrutons nos Talents d'ici à Pau et en Béarn** : évènement de mise en relation entre des candidats sortants de formation et des recruteurs dans le secteur de l'hôtellerie restauration.
- **Relance d'un groupe usagers** dans 3 territoires de la région afin de faire évoluer la plateforme

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Talents d'ici est **en progression continue** avec des indicateurs de création de comptes candidats/recruteurs en montée régulière (6 444 comptes candidats, 518 comptes recruteurs, 2340 offres déposées sur le site en octobre 2022).

La perspective de mise en place d'une application spécialement dédiée aux recruteurs facilitant leurs démarches de recrutement (gestion des candidatures, liens avec les postulants, conservation des CV, etc) sera prochainement mise en place.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **Alimenter la CV Thèque** : travail avec les organismes de formation, les partenaires et la Direction de l'Action Territoriale : objectif 25 000 comptes candidats fin 2023,
- **Animer le groupe usagers** : il s'agira de proposer des services adaptés aux besoins des usagers, de mieux communiquer pour favoriser les connexions et les recrutements,
- **Améliorer la mesure du taux de recrutement** direct et indirect via la plateforme,
- **Développer l'offre de services de la plateforme en direction des lycéens,**
- **Renouveler la stratégie de communication** avec un axe grand public plus marqué,
- **Déployer des expérimentations « Recrutons nos Talents d'ici »** dans d'autres territoires que le Béarn.

Deuxième priorité : La qualification et le développement des compétences

OBJECTIF PARTAGE N°4 : ASSURER LA MAITRISE DES CONNAISSANCES ET COMPETENCES DE BASE

Nom de l'action 10 : Accompagner les initiatives locales dans la formation initiale favorisant la maîtrise des connaissances et compétences de base

Porteur(s) : Pôle Education et Citoyenneté - Direction de l'Education et Direction de l'Orientation

Rapporteur : Florence BASSARD et Hélène SIMON

Date MàJ : 17/10/2022

La maîtrise d'un socle de compétences de bases est un enjeu mis en avant dans cette fiche action, qu'il s'agisse d'un socle de connaissances mais également de compétences sociales et professionnelles. Le CPRDFOP cherche donc à accompagner les initiatives locales visant à favoriser l'acquisition de ce socle de compétences, afin de sécuriser les parcours d'insertion professionnelle.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Cette action ne renvoie pas spécifiquement à des actions en particulier. « La maîtrise des connaissances et compétences de base en formation initiale » ne relève pas d'une compétence régionale.

Elle entre dans le cadre des missions de la formation initiale en lycées sous tutelle des autorités académiques, dépendant des ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la mer.

Voir également du côté des formations en CFA.

Peut toutefois être citée, même s'il ne s'agit pas en premier lieu de formation initiale, « **la feuille de route pour la prévention et la lutte contre l'illettrisme en Nouvelle-Aquitaine 2020-2022** », signée entre la préfète de la région Nouvelle-Aquitaine, président de la région Nouvelle-Aquitaine, rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine.

S'agissant de la formation initiale, se reporter notamment au point 1.3.3 sur L'articulation avec l'Education nationale (p. 18), ainsi qu'aux outils (point 4.3, p.46).

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Nom de l'action 11 : Construire une offre de formation professionnelle garantissant pour tous les demandeurs d'emploi la maîtrise des savoirs fondamentaux et des compétences de base

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de l'Emploi et l'Evolution Professionnelle / Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage

Rapporteur : Sylvia ETELIN (DEEP), David RAYMOND (DFPA)

Date MàJ : 17/10/2022

L'accès à un socle de compétences peut passer par une offre de formation professionnelle. La fiche action n°11 vise à construire une offre régionale de formation tenant compte du référentiel CléA (savoirs fondamentaux) et des qualités professionnelles requises pour l'insertion professionnelle. Cette fiche action concerne également la création d'accompagnements particuliers de certains publics. Cette offre de formation doit par ailleurs s'inscrire dans la continuité de l'offre de formation qualifiante existante.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

- 2018 : vote de la nouvelle stratégie Nouvelle Aquitaine – Talents territoires
- 2019 :
 - Construction d'une **offre régionale d'acquisition des compétences socles** en mode Habilitation de service public (HSP).
 - **Lancement de la première édition de l'appel à projets Pacte Illettrisme et Illectronisme**, renouvelé en 2020 et 2022.
 - Objectif : expérimenter de nouvelles voies pour favoriser l'accès à la formation aux savoirs de base des personnes les plus fragiles, en situation d'illettrisme voire d'illectronisme, en particulier vers le parcours 1 de l'Habilitation de Service Public (HSP) Socle de compétences.

L'observation de la mise en œuvre des 40 premiers projets retenus, complétée d'une évaluation menée par un cabinet externe ont conduit à recentrer l'appel à projets 2022 sur les actions visant la lutte contre l'illettrisme autour de 3 axes :

- AXE 1 – développer et ancrer dans les territoires un réseau partenarial structuré, coordonné et animé avec pour objectif la mobilisation durable des acteurs œuvrant à la lutte contre l'illettrisme (repérage, accès à la formation, suivi du parcours)
 - AXE 2 – déployer des actions « 1ère marche » pour emmener les publics en situation d'illettrisme vers la formation, par le biais de supports variés, d'approches décentrées, d'ateliers d'accroche autour de besoins immédiats liés à l'autonomie, l'accès aux droits, la parentalité...
 - AXE 3 – créer du lien entre problématique d'illettrisme et d'illectronisme en développant la multi-compétence de la médiation numérique et plus largement des aidants numériques afin d'en faire des contributeurs de la lutte contre l'illettrisme, professionnalisés et intégrés aux réseaux locaux mobilisés sur le sujet.
- 2020 : démarrage de l'HSP socle avec 3 parcours proposés :
 - Parcours 1 : se former pour lire, écrire, agir (illettrisme)
 - Parcours 2 : français langue étrangère
 - Parcours 3 : palette des savoirs
 - 2022 : décision de prolongation de l'HSP socle jusqu'à mi-2024

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

- Un **Centre Ressource Illettrisme et Analphabétisme (CRIA)** présent sur les 3 grands sites de la région : la Région co-finance, avec l'Etat, le CRIA NA porté par le Comité de Liaison des Actions de Promotion (CLAP) Sud-Ouest. Son rôle est d'appuyer les acteurs en proximité, sensibiliser largement à la problématique de l'illettrisme et professionnaliser les organismes de formation, les bénévoles des associations et les structures d'accueil des publics, via le programme de professionnalisation complémentaire à celui de Cap métiers. Le CRIA accompagne également méthodologiquement les porteurs de projets des appels à projets illettrisme sur l'ensemble du territoire régional ainsi que le déploiement des plateformes d'accueil, orientation, évaluation et suivi (5 actuellement avec financement Région mais plusieurs projets en cours de structuration à Pau, Limoges, La Rochelle, Mont de Marsan...).
- 5 plateformes existantes soutenues financièrement par la Région, et plusieurs projets à l'étude, avec pour objectif de **proposer un appui aux acteurs dans les territoires**. Il s'agit de leur apporter une évaluation experte des situations des publics ne maîtrisant pas le français, en particulier les publics en situation d'illettrisme afin de sécuriser les orientations vers la formation aux savoirs de base, en particulier sur le parcours 1 de l'HSP Socle.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- **La crise sanitaire** a fortement impacté les projets 2020 et 2021 dont un grand nombre portait sur l'animation des réseaux d'acteurs avec des **structures pas toujours équipées pour le distanciel** et d'autres visaient des **publics pour qui l'absence de contact entravait le maintien de la motivation** à se mobiliser. Cependant, le constat a été fait d'une **grande adaptabilité** des porteurs qui ont tous poursuivi leur projet en l'ajustant, et parfois en le modifiant de manière substantielle mais toujours pertinente. Il est ressorti des témoignages de ces structures tout l'intérêt de la modalité AAP qui favorise l'expérimentation et l'adaptation aux contextes quels qu'ils soient, permettant de poursuivre des actions, des partenariats... même lorsque le contexte ne s'y prête pas.
- **Les crises politiques** dans certains pays (Afghanistan, Ukraine...) ont généré une demande forte sur les parcours français langue étrangère qui a nécessité un travail plus fort avec les services de l'Etat en termes d'articulation des réponses proposées

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

- Une diversité de porteurs de projets et donc de nouveaux acteurs : associations de proximité (38 %), organismes de formation (21%), 19% de centres sociaux, 17% de collectivités.
- 57 projets soutenus, dont 17 au titre de 2022 avec une mise en œuvre de ces 17 projets sur 2022-2023, pour un financement de plus de 2,5 M€ (2019 à 2022).
- **Sur l’HSP Socle :**
 - Sur la période 09/2020-05/2022, 20 000 stagiaires entrés en formation
 - 37% ont plus de 45 ans (24% tous dispositifs confondus)
 - 54% ont un niveau inférieur au bac (44% tous dispositifs confondus)
 - 12 mois après la sortie de formation 63% des stagiaires ont une sortie positive (48% solution emploi)
 - 176 stagiaires ont validé la certification CLÉA
- Les évaluations menées en 2021-2022 sur les marchés qualifiants et les HSP montrent que l’offre régionale correspond aux besoins des publics et des territoires et qu’elle sait s’adapter aux spécificités locales. Les principaux points forts de l’HSP socle sont :
 - L’accès sans sélection
 - Le maillage territorial et l’ouverture de permanences en zone rurale
 - Le fonctionnement en heure groupe qui apporte de la souplesse
 - La mise en place d’entrées et sorties permanentes
 - L’accompagnement renforcé de l’usager
 - La diversité des opérateurs intervenants, à la fois en termes de taille mais aussi de cœur de métier (des organismes plutôt qualifiants, des organismes infra qualifiants, des structures d’accompagnement, des associations ...)
- **Dans le cadre de l’Appel à projet :**
 - 1750 personnes en difficulté avec les savoirs de base ont été repérées / accompagnées sur la période 2019-2020 via l’appel à projet.
 - Entre 2019 et 2021, plus de 2050 professionnels ont bénéficié de l’expertise du CRIA, soit en participant aux actions de professionnalisation (360 personnes), soit en bénéficiant d’actions de sensibilisation dans les territoires (1705 personnes).
 - Environ 700 personnes en situation d’illettrisme ou de très grande fragilité avec les savoirs de base ont été accueillies et accompagnées par les plateformes illettrisme entre 2019 et 2021.
 - Principaux enseignements :
 - La structuration et l’animation des réseaux d’acteurs sont centrales pour maintenir une attention et une mobilisation durables autour de la lutte contre l’illettrisme.
 - La lutte contre l’illettrisme doit s’appréhender comme une démarche par étapes, nécessitant du temps et une approche particulière et experte des publics.
 - Au cours de l’expérimentation, les porteurs de projets ont gagné en légitimité et visibilité auprès de leurs partenaires et notamment des prescripteurs.
 - Les bénéficiaires continuent majoritairement un parcours de formation, notamment vers le dispositif HSP Socle mais cette orientation peut comporter des difficultés, en particulier pour les personnes en situation d’illettrisme.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Encourager et faciliter le rapprochement entre les organismes de l’Habilitation de Service Public Socle et les structures de proximité, première marche vers la formation aux savoirs de base
- Renforcer l’articulation de l’HSP socle avec les autres dispositifs, amorce ou qualifiants
- Assouplir encore plus l’accès à la formation et son aménagement pour apporter la réponse formation au moment où la personne est prête à se l’approprier : une réponse de masse à des spécificités très fortes de publics ne convient pas.
 - Envisager une réponse individuelle, avec moins de parcours commandés aux organismes de formation mais une meilleure rémunération pour les organismes de formation
 - Elargir encore la palette des contenus proposés
- Améliorer l’adaptation des compétences des formateurs Habilitation de Service Public Socle à la prise en charge de l’illettrisme. La sélection des OF doit être renforcée sur ce critère ainsi que l’obligation de se professionnaliser.

- Mettre en place une première marche préalable à la formation (travail sur la confiance en soi, l'envie et l'intérêt d'apprendre/de réapprendre, en lien avec le quotidien),
- Evaluer précisément le besoin et les acquis (plateformes diagnostic illettrisme)
- Distinguer les sessions FLE, les sessions illettrisme et les sessions illectronisme
- Favoriser le maintien en formation par l'accompagnement individuel (nouvelle modalité d'accompagnement – formation à imaginer, offre associative venant compléter l'offre Habilitation de Service Public, au sein même des organismes de formation, de type heures de soutien...)
- Généraliser la délivrance d'une reconnaissance à l'issue des parcours langue et numérique (type CLEA par exemple)

Les compléments des concertations territoriales

- Travailler sur les notions de savoir-être., outil de reconnaissance partagé des compétences sociales les open-badges.
- Augmenter la durée de formation de l'apprentissage du français pour une insertion en formation plus durable et sensibiliser les prescripteurs sur le niveau d'exigence
- Créer des passerelles entre la remobilisation et l'entrée en formation pour régler les pbs périphériques
- Maintenir, développer et adapter davantage aux différents profils du public les dispositifs d'amorce de parcours

Nom de l'action 12 : Assurer un développement équilibré et cohérent des voies de formation professionnelle initiales

Porteur(s) : Pôle Education et Citoyenneté - Direction de l'Education / Pôle Formation Emploi – Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage / DRAFPICA

Rapporteur : Florence BASSARD et Chrystèle FAVI AUGUSTE (Région) ; Thierry KESSENHEIMER (DRAFPICA) (avec contribution de la DRAAF)

Date MàJ : 26/01/2023

Le développement équilibré des formations professionnelles initiales en Nouvelle-Aquitaine doit permettre l'acquisition d'un premier niveau de qualification socle à tous les publics et ainsi permettre la construction de parcours professionnels valorisants pour les jeunes. Le CPRDFOP s'est donc fixé pour objectif, au travers des travaux autour de la carte des formations professionnelles initiales, notamment, de travailler une réponse répondant à la fois aux enjeux de maillage territorial et aux besoins de l'économie régionale et territoriale.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

La carte des formations professionnelles initiales en lycées a été élaborée ou adaptée - ainsi que celle des CFA, jusqu'au retrait de la compétence régionale Apprentissage en 2019.

- Pour la **voie scolaire** – compétence partagée entre la Région et les autorités académiques (Rectorats, Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et Direction interrégionale de la mer) – l'évolution de l'offre est votée annuellement par la commission permanente du Conseil Régional. Il s'agit d'une démarche partenariale et multicritères.
 - **Le protocole Région/Etat sur la carte des formations** fixant les grandes orientations et la méthode a été signé mi-2016, puis début 2021, avec pour objectif d'adapter l'offre au regard des besoins en compétences des filières, des enjeux d'aménagement éducatif du territoire, des domaines de spécialité des établissements, des plateaux techniques en place... Appuyé sur des besoins exprimés par les acteurs locaux et professionnels, il a fait l'objet d'une élaboration concertée et d'une présentation lors de différentes instances dans une approche pluriannuelle.

- L'adoption de la carte des formations en **apprentissage**, qui était une compétence régionale jusqu'en 2019 (cf. loi Avenir Professionnel 2018) :
 - Donne lieu à des délibérations portant sur les formations professionnelles sous statut scolaire et par apprentissage. Chaque année, la Région, par sa compétence de droit commun en matière d'apprentissage, **arrête la carte régionale** des formations en décidant des ouvertures et fermetures de formations, et **modifie l'offre de formation** en faisant évoluer les effectifs conventionnés.
 - L'évolution de la carte des formations par apprentissage s'élabore dans le cadre d'un appel à projets, d'un processus d'instruction et d'un calendrier coordonné avec la voie scolaire afin de construire une offre de formation non concurrente entre les établissements de formation et entre les différentes voies de formation, répondant aux besoins des secteurs émergents ou en mutation et à l'équilibre des territoires.
 - Les demandes sont instruites et adressées pour avis aux partenaires : Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS), Commissions Formation des branches professionnelles, Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle (CREFOP) et aux directions de la Région concernées.

La Région a réaffirmé dans le contexte de réforme ses priorités en matière de développement de l'apprentissage et a adopté la feuille de route pour le développement de l'apprentissage de la Région Nouvelle-Aquitaine lors de la séance plénière 10/04/20.

- Celle-ci se singularise par **trois leviers d'actions** : le label régional « L'apprentissage en Nouvelle Aquitaine », un appel à projet annuel « carte contractuelle des formations par apprentissage » et une stratégie d'investissement.
- L'appel à projet « carte des formations professionnelles par apprentissage » s'articule autour de trois priorités :
 - Maintenir une offre de formation de proximité pour **éviter la déqualification des territoires** (en soutenant prioritairement les formations dispensées sur des territoires vulnérables, ayant de faibles effectifs ou encore les premiers niveaux de qualification) ;
 - Accompagner le **maintien de formations stratégiques pour l'économie régionale**. Lors des travaux menés sur l'offre de formation dans le cadre des Contrats Régionaux de Filière notamment, un certain nombre de domaines de formation ont été identifiés dans lequel il est indispensable de maintenir l'offre de formation existante ;
 - **Soutenir de nouvelles formations pour accompagner la transformation** de l'économie régionale. L'objectif est d'inciter au développement d'une nouvelle offre en lien avec les orientations régionales telle que celles énoncées dans la feuille de route Néoterra.

Opérations abandonnées et motifs :

La **nouvelle convention quinquennale 2018-2022**, adoptée en séance plénière du 18/12/17 entre la Région et les CFA devait fixer les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière des centres de formation. Or, **ce nouveau cadre contractuel n'a pu être déployé en raison de la loi sur l'Avenir Professionnel 2018**.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

- La Loi Avenir Professionnel 2018 retire à la Région sa compétence sur la carte des formations par Apprentissage.
- La structuration et la gouvernance des autorités compétentes en matière de carte des formations professionnelles initiales évoluent :
 - Organisation des services régionaux (Direction de l'Education, Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage) suite à la création de la grande Région au 01/01/16.

- Création de la Région Académique (Rectorat de Région académique, 3 Rectorats d'académie) au 01/01/20 et structuration progressive du Service Régional Académique à la formation professionnelle initiale et continue et à l'apprentissage (SRAFPICA).
- La voie professionnelle en lycées depuis 2018-2019 se transforme avec notamment : la création de « familles de métiers » en seconde professionnelle, des parcours de CAP en 1, 2,3 ans... <https://eduscol.education.fr/2224/transformer-le-lycee-professionnel>
- La possibilité donnée par la loi Avenir Professionnel, associée à la Transformation de la Voie professionnelle, d'accueillir dans une même classe des élèves sous statut scolaire et en apprentissage a permis le développement de modalité adaptée aux entreprises et aux souhaits des jeunes et de leurs familles de sécuriser des parcours, y compris dans des territoires ruraux.
- La feuille de route pour le développement de l'apprentissage en Nouvelle-Aquitaine a été adoptée le 10/04/20.
- La crise sanitaire et ses impacts depuis 2020 sur l'orientation et les parcours des jeunes (équilibres voie scolaire/apprentissage, filières qui recrutent...).

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Le cas échéant, se reporter :

- Aux articles du **Rapport annuel d'activité de la Région** relatifs à la carte des formations (disponibles sur le site de la Région) : exemples de formations professionnelles enrichissant l'offre en lycées et les possibilités de parcours pour les jeunes
- Aux **indicateurs d'activités** des Pôles de la Région dans le cadre du dialogue de gestion annuel. Exemple d'indicateurs : nombre de formations et de places ouvertes/an...

L'offre de formation par apprentissage en Nouvelle-Aquitaine à la rentrée 2019

- La Région Nouvelle-Aquitaine compte :
 - 102 CFA pour 458 sites de formations
 - 775 certifications y sont proposées, soit 2 231 formations réparties sur le territoire régional
 - On note une augmentation constante et régulière du nombre d'apprentis de + de 11% en 3 ans (35 592 au 01/01/2016 à 29 516 apprentis au 01/01/2019)
 - 541 nouvelles formations ont été ouvertes entre 2016 et 2019
- Plus de 60% des formations sont des formations de niveau V et IV
- 49% des formations ouvertes entre 2016 et 2019 sont des formations de niveau III et plus
- A la rentrée 2019, 193 formations ont été soutenues

L'offre de formation en apprentissage dans les certifications du ministère en charge de l'agriculture est dispensée sur 85 sites pour un cumul de 291 certifications (données disponibles sur le site RefEA).

Sur la période 2018-2022, la formation initiale scolaire a fait l'objet de 65 décisions d'ouverture dont 70% de niveau Bac on infra. Il y a eu dans le même temps 20 décisions de fermetures. 85% des ouvertures l'ont été dans la voie professionnelle.

L'appel à projet « carte des formations professionnelles par apprentissage »

- L'objectif de cet appel à projet est de soutenir, sur les territoires, une **stratégie d'équilibre** entre les voies de formation, **l'optimisation de l'appareil de formation** et notamment des plateaux techniques dans une logique de non-concurrence, mais également **d'accompagner les besoins des filières économiques soumises pour certaines à de fortes tensions** en matière de recrutement.
- 3 appels à projets ont été lancés entre 2020 et 2022.

- Répartition par objectifs : 1641 formations ont été soutenues sur les 2162 demandes déposées, soit 623 soutenus au titre de l'objectif 1, 872 pour l'objectif 2 et 156 dossiers pour l'objectif 3.
- Répartition par année : 387 dossiers soutenus en 2020, 594 en 2021, 670 en 2022.
- Sur ces 3 années, ce sont **82 % des formations de niveau bac et infra-bac qui ont été soutenues**, 12% de niveau 5 et 6% dans les niveaux supérieurs (6 et 7). On note **une forte évolution des dossiers du supérieur** (8 dossiers en 2020 ; 63 en 2022). 34% des formations soutenues relèvent du secteur de l'industrie, 30% du tertiaire, 19,5% du BTP et 16,5% de l'agriculture.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **Renforcer le partage de données** et d'outils (indicateurs d'attractivité, d'insertion...) sur les formations professionnelles initiales (voie scolaire et apprentissage) entre les autorités académiques et la Région.
- **Développer la complémentarité** et la mutualisation de plateaux techniques.
- **Poursuivre la construction de l'observatoire de l'alternance** pour améliorer la visibilité de l'offre de formation, le suivi de son évolution et le pilotage de l'apprentissage au niveau régional.

OBJECTIF PARTAGE N°5 : GARANTIR L'ACQUISITION D'UN NIVEAU DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE SOCLE

Nom de l'action 13 : Décliner la charte Région / Rectorat pour le développement de la mixité des parcours

Porteur(s) : Pôle Education et Citoyenneté - Direction de l'Education / Pôle Formation Emploi – Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage / DRAFPICA

Rapporteur : Florence BASSARD et Chrystèle FAVI AUGUSTE (Région) ; Thierry KESSENHEIMER (DRAFPICA) (avec contribution de la DRAAF)

Date MàJ : 26/01/2023

Afin de développer la mixité des parcours, le CPRDFOP prévoit la poursuite d'un travail commun entre la Région et les trois Rectorats afin de décliner la Charte Académique élaborée. Des expérimentations sont prévues à partir de 2018 afin de favoriser la mise en place de démarche innovante en faveur de la mixité des parcours.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Dans le cadre de la convention quinquennale adoptée en SP du 18/12/2017 et signée entre la Région et les CFA, la Région souhaitait en lien avec les organismes de formation développer la mixité des publics et des parcours de formation.

- La première traduction de cette ambition consistait dans l'élaboration d'une charte du développement de la mixité dans les établissements publics locaux d'enseignement en partenariat avec les trois Rectorats. Elle ambitionnait de poser les principes de développement de la mixité au niveau administratif, financier et pédagogique.
- Malheureusement, la réforme de l'apprentissage porté par la Loi Avenir professionnel 2018 ayant retiré la compétence « apprentissage » aux Régions, cette charte n'a jamais été signée ni mise en œuvre.
- En revanche, la **mixité des publics comme des parcours s'est largement développée dans les lycées** avec le développement des formations par apprentissage dans la majorité des établissements de notre territoire et l'ouverture de nombreuses formations : 40 % de l'offre de formation des lycées professionnels de l'Éducation Nationale (du Cap au BTS) est proposée en mixité de public. Cette mixité est également constatée au sein des organismes de formation portant des formations continues qui peuvent mixer les publics (stagiaires et apprentis) et organiser des passerelles entre les différentes voies de formation.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

La loi Avenir Professionnel 2018 a fait évoluer les compétences de la Région en lui retirait notamment la perte de la compétence apprentissage au profit des OPCO/branches.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

L'action n'ayant pas été mise en œuvre du fait de la réforme de 2018, il n'est pas possible d'en tirer un bilan.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Nom de l'action 14 : Reconfigurer et déployer le Service Public régional de Formation

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage

Rapporteur : David RAYMOND

Date MàJ : 17/10/2022

Afin de poursuivre le processus d'harmonisation de l'offre de formation régionale suite à la fusion, cette action vise la mise en place d'un programme qualifiant, le SPRF, renforçant l'inclusion des publics vulnérables, l'acquisition d'un socle de compétences et de compétences, en lien avec les besoins des filières et territoires. Cette nouvelle offre a été pensée comme une offre favorisant l'individualisation des réponses aux besoins de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

2018 : vote de la **nouvelle stratégie** Nouvelle Aquitaine – Talents territoires

2019 : travail de **remontée des besoins territoriaux** et sectoriels et de construction de dispositifs harmonisés Nouvelle-Aquitaine

2020 : démarrage des **dispositifs harmonisés** activant plusieurs modalités d'achat :

- **HSP qualification** : l'habilitation de service public (HSP) est un service d'intérêt économique général qui permet de mandater des prestataires pour, dans le cadre de l'HSP 1^{er} niveau de qualification, permettre l'accès à un premier niveau de qualification prioritairement pour les publics non qualifiés avec 7 secteurs ciblés sur les 12 départements : agriculture – industrie – BTP – transport – commerce – services – hôtellerie restauration alimentation
- **Marchés qualifiants** : plusieurs campagnes de marchés sont lancées chaque année visant l'accès des néo-aquitains à des parcours de formation adaptés à leurs talents mais aussi aux réalités des besoins de l'économie régionale.
 - Ainsi sur 2018-2022, 25 campagnes d'achat ont été lancées avec deux **enjeux principaux** : **l'accès à la qualification** et le **développement de compétences professionnelles**.
 - Ces formations sont issues des besoins **identifiés sur les territoires** (avec les acteurs emploi formation mais aussi économiques) et **sectoriellement** (dans le cadre des contrats régionaux de filière qui associent les branches notamment)
 - Les opérateurs des marchés et HSP sont des organismes de formation régionaux et locaux répondant la plupart du temps en groupement.
 - A noter que pendant la période 2018-2022, deux **campagnes d'achat de formation à destination des personnes placées sous-main de justice** se sont succédées. Ces achats sont construits et mis en œuvre en partenariat fort avec les services de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires (DISP).

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

En complément, les initiatives territoriales peuvent permettre d'accompagner des projets de formation. Dans ce cadre la Région a notamment **accompagné des chantiers formation qualification permettant l'accès à une qualification par la pédagogie du faire**, mais aussi des formations qualifiantes sur des **métiers émergents**.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- **Contexte de crise sanitaire** : la nouvelle stratégie s'est déployée en pleine crise sanitaire, ce qui a fortement impacté les volumes de stagiaires et les modalités de mise en œuvre (basculement en 100% distanciel par exemple)

- **Les abondements de l'Etat** ont également influé en permettant d'augmenter le nombre de stagiaires formés et en intensifiant les achats de formation sur des secteurs et métiers en tension. Il s'agit des plans gouvernementaux comme le plan jeune ou le plan de réduction des tensions sectorielles.
- **Les entrées en formation ont été fortement impactées également par le contexte économique récent.** En effet dans certains secteurs d'activité la reprise économique a favorisé le retour à l'emploi direct et l'alternance. Les publics ont donc moins eu recours à la formation professionnelle dans les métiers concernés.

Résultats observés :

Les évaluations menées en 2021-2022 sur les marchés qualifiants et les HSP montrent :

- Que l'offre régionale correspond aux besoins des publics et des territoires
- Que l'offre régionale sait s'adapter aux spécificités locales
- Mais que le manque d'attractivité de certains secteurs et métiers reste fort et que malgré les efforts de communication les formations liées ont du mal à trouver leur public.

Sur les volets individualisation des parcours et accompagnements des publics, les évaluations ont montré des initiatives intéressantes (volet accompagnement social et prise en charge de l'hébergement et restauration dans les HSP par exemple) ainsi que des limites à l'individualisation réelle des parcours (peu d'entrées et sorties permanentes, peu d'adaptations des formations aux besoins réels/niveaux des publics, etc.).

Au niveau quantitatif entre mai 2020 et mai 2022 :

- 17 000 entrées
- 62% de niveaux infra bac (44% tous dispositifs confondus)
- 32% de moins de 26 ans (26% tous dispositifs confondus)
- 40 % d'entrées dans l'industrie et le bâtiment
- 64% de validation totale de la certification (62% tous dispositifs confondus)
- 75% de sortie positive à 12 mois (71% en emploi)

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Renforcer l'adaptation des contenus aux besoins spécifiques des entreprises
- Améliorer l'adaptation aux besoins conjoncturels
- Développer l'accompagnement de la transformation de l'appareil de formation, l'innovation et l'adaptation des plateaux et pédagogies pour mieux répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain
- Renforcer la cohérence, l'articulation et la sécurisation des parcours avec les autres dispositifs (alternance et Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) notamment)
- Améliorer individualisation et modularisation des formations

Les compléments des concertations territoriales

- Développer des "sas d'attente" avant l'entrée en formation pour consolider le projet, donner une vision à court terme et maintenir le lien avec la personne et sa motivation.
- Proposer des parcours pré-qualifiants par métier ou secteur d'activité
- Harmoniser le montant de la rémunération (HSP et autres formations).
- Renforcer la prise en charge des frais de restauration et de transport pour les stagiaires de la formation qui ont bcp de distance à parcourir
- Proposer un accompagnement personnalisé pendant la formation réalisé par une personne ressource formée.
- Faciliter l'accès à la formation en proposant une offre intégrée : "all inclusive" (hébergement, restauration, transport...)
- Poursuivre l'individualisation des parcours et le développement des parcours multimodaux (VAE, AFEST, immersion en E, ADP, FOAD)

- Favoriser des entrées souples, échelonnées ou séquencées, avec des dates lisibles en adéquation avec les certificateurs.
-

Nom de l'action 15 : Développer des actions de qualification supplémentaires

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage

Rapporteur : Vincent COUDERT (contributeur David RAYMOND) Date MàJ : 17/10/2022

Afin de poursuivre l'amélioration de la qualification des publics, le CPRDFOP prévoit l'affectation des moyens du PRIC dans une logique additionnelle visant à renforcer les efforts déployés par la Région.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

La signature du PACTE Régional d'investissement dans les compétences en janvier 2019 permet **d'amplifier la stratégie régionale de formation** en renforçant et abondant des dispositifs et actions existantes et en inventant de nouvelles façons de se former afin de favoriser l'engagement dans des parcours ainsi que leur réussite pour le plus grand nombre, en particulier les publics les plus éloignés de l'emploi, peu ou pas qualifiés.

Le développement de l'offre de formation s'adosse à **une analyse croisée de manière itérative des besoins en emplois et compétences exprimés par les filières** au travers des Contrats Régionaux de Filière et des besoins des bassins d'emplois remontés régulièrement des acteurs dans l'animation des comités territoriaux de formation.

Afin d'aller chercher ceux qui pensent que la formation n'est pas faite pour eux et qui ne poussent plus la porte des institutions, la Région a déployé auprès des acteurs de la formation et de l'accompagnement **l'initiative d'actions nouvelles de mobilisation**, de réduction des freins liés à l'illettrisme et l'illectronisme, l'expérimentation avec l'entreprise du développement de compétences en situation de travail (AFEST) et plus généralement l'innovation favorisant la multimodalité des apprentissages.

Dès mars 2020 la crise sanitaire et les multiples périodes de confinement ont eu pour effet de **retarder l'installation des deux Habilitations de Service Public (HSP)** « socles de compétences » et « 1er niveau de qualification » ouvertes pour trois années sur l'ensemble du territoire régional. Cinq mois après leur ouverture, la preuve était faite que **ces deux nouveaux dispositifs avaient trouvé leurs publics** avec 14 400 entrées nouvelles fin 2020.

A cette même période, la menace que fait peser la crise sur les publics les plus fragiles conduit **l'Etat et la Région à s'engager** pour deux années (2021-2022) dans le Plan **#1jeune, 1solution**. Ce 1^{er} plan prévoit 8 400 parcours supplémentaires pour des jeunes de moins de 30 ans sortis sans solution de leurs leur parcours scolaire ou post BAC pour la moitié d'entre eux avec notamment **l'ambition d'une insertion professionnelle durable** dans les filières visées par le Plan de transition et de reconquête technologique « Nouvelle Aquitaine Rebond ».

La réalité sera toute autre, les jeunes étant les premiers bénéficiaires de la dynamique du marché du travail qui en 2022 laisse espérer un plein emploi prochain.

En effet, au Plan Jeunes succède, fin 2021, un nouveau Plan visant cette fois à **réduire les tensions de recrutement**. Etat et Région s'engagent à 3 425 parcours supplémentaires visant alors les publics DELD et les secteurs prioritaires en tension ; bientôt tous les secteurs.

Si l'année 2021 est marquée par la **croissance du nombre d'entrées en formation** et de formés (respectivement 42 2890 et 56 610), l'année 2022 sera marquée par un **nouveau fléchissement des flux d'entrée** et notamment des jeunes. L'offre de formation régionale bien que massivement déployée en termes de places sur l'ensemble du territoire se voit concurrencée par l'emploi et par l'apprentissage dont le soutien par l'Etat ne cesse d'accroître l'attractivité auprès des moins de 30 ans.

L'offre de formation qualifiante de Nouvelle Aquitaine vise à répondre aux besoins conjoncturels de l'emploi et des compétences au travers des Marchés Publics et aux besoins structurels en appui sur l'HSP 1^{er} niveau de

qualification. Cette offre collective est complétée par une aide individuelle à la formation essentiellement déléguée à Pôle emploi dans le cadre du PACTE (5000 / ans) et du Plan jeunes (1 000 sur 2 ans).

A compter du 1^{er} novembre 2022 (suite à commission plénière du 03 /10/22), dans le cadre du Plan de Réduction des tensions de recrutement, la Région va **abonder le financement du CPF** au travers d'une convention avec la CDC pour permettre l'accès à 7 300 formations certifiantes de niveau 5 à 7 d'une durée maxi de 24 mois (complémentaires à l'offre régionale) à un public inscrit à Pôle Emploi en Nouvelle-Aquitaine, disposant d'un CPF minimum de 250€.

Opérations abandonnées et raisons :

Si le Plan #jeunes 1 solution n'a pas été abandonné, l'évolution de la réalité qu'il visait en a réduit la priorité et l'exigence.

La **problématique d'attractivité des métiers se déportant par nature sur les formations préparant aux emplois pour ces métiers**, il n'est pas non plus improbable que nous ne puissions atteindre l'objectif prévu dans le plan de Réduction des tensions de recrutement.

Pour ces 2 plans, l'engagement de parcours supplémentaires ne saura être respecté que si l'objectif d'entrées en formation hors Plan additionnels est tenu.

En 2022, l'objectif d'entrée en formation tous dispositifs confondus est de 47 649 entrées et 63 242 formés.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- Construite sur les fondements d'avant-crise, la mise en œuvre de la stratégie de formation et ainsi la réalisation du PACTE n'a eu de cesse de s'adapter aux évolutions inédites du contexte économique et social provoquées des mars 2020 par le choc de la crise sanitaire et ses effets aussi multiples qu'imprévus jusqu'à ce jour.
- A la violence des confinements successifs et de leurs impacts a succédé une **dynamique de relance soutenue**, portée par un marché de l'emploi historiquement élevé jusqu'à l'émergence depuis le 2^{ème} semestre 2021 de **tensions de recrutement** dans presque tous les secteurs de l'économie menaçant le développement des entreprises.
- En 2022 le contexte de guerre en Ukraine et son impact sur le **coût des énergies** vient fragiliser l'accès à la formation des plus fragiles (une prime spécifique à la formation est proposée par la Région pour réduire ce risque)

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

La stratégie régionale de formation, a permis de mieux atteindre les publics prioritaires ciblés (*données 2021*) :

- **40 % de jeunes de moins de 30 ans** alors que cette tranche d'âge représente 25,5% des Demandeurs d'emplois fin de mois (DEFM) ABC,
- **29% des moins de 26 ans** pour 12,6 % de la DEFM,
- Une augmentation de 2% en 1 an des jeunes titulaires d'un BAC,
- **62% de publics peu ou pas qualifiés** pour une représentation de 52,3% dans la DEFM,
- **21% de public relevant du RSA** en croissance de 3 % en 1 an pour 11,7 % dans la DEFM,
- **16% de plus de 50 ans** alors que les 50-60 ans représentent 15% de la DEFM,
- **9,4% de résidents en QPV** pour 6,2% dans la DEFM,
- **Une répartition des genres** qui répond exactement à celle de la DEFM,
- **13% de public en situation de handicap** pour une représentation de 9,5% de la DEFM

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Pour s'adapter aux évolutions successives rapides du contexte économique, **articuler de manière souple et glissante une offre conjoncturelle avec une offre structurelle** adossée à une plus grande individualisation des parcours
- Mieux répondre aux besoins grâce à la **modularité de l'offre en blocs de compétences** et favoriser une **plus grande individualisation des parcours**
- Renforcer la **souplesse et l'adaptabilité** de l'offre
- Accroître la **complémentarité des offres des différents financeurs**

Les compléments des conférences territoriales

La souplesse et l'agilité des parcours sont des enjeux identifiés au travers de l'évaluation du programme régionale de formation et que l'on retrouve également dans les réflexions des concertations territoriales. Plusieurs pistes d'actions ont ainsi été proposées pour favoriser le déploiement de parcours individualisés, agiles, modulaires :

- Créer des passerelles entre les voies de formation (initiale, apprentissage, continue)
- Imaginer une offre pour les demandeurs d'emploi intégrant la possibilité d'alterner des périodes d'emploi et de formation (stop and go)
- Proposer des parcours pré-qualifiants par métier ou secteur d'activité
- Favoriser des entrées souples, échelonnées ou séquencées, avec des dates lisibles en adéquation avec les certificateurs.
- Travailler sur la flexibilité des parcours de formation (formation hybride, briques et/ou modules de formation, volume horaire, tiers lieux)

Nom de l'action 16 : Construire et déployer un dispositif régional de développement des compétences

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de l'Emploi et l'Evolution Professionnelle

Rapporteur : Virginie DUMIGRON

Date MàJ : 17/10/2022

L'objectif de cette action est de favoriser le développement d'une offre de services partagée en faveur du développement des compétences, complémentaire à des dispositifs de formation existants par ailleurs. Ces actions, plus courtes et conjoncturelles s'appuient sur un ensemble de partenaires et cible un retour à l'emploi / des transitions ou reconversions professionnelles adaptées aux besoins des entreprises.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

La Région Nouvelle-Aquitaine dans le cadre du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) décide de lancer un **appel à projet AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)** pour la formation des demandeurs d'emploi. Réservées jusqu'à présent aux salariés, **ces modalités de formation innovantes et en prise directe avec les réalités économiques de production s'ouvrent progressivement aux demandeurs d'emploi.**

Cet appel à projets :

- S'inscrit dans l'Axe 1 du PACTE qui entend 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. Il répond à une **logique d'expérimentation** visant à faire émerger de nouveaux modes d'acquisition des compétences et de collaboration entre organismes de formation et entreprises.
- Offre l'opportunité de construire des réponses via des formations innovantes qui tout à la fois, **s'appuient sur la réalisation de projets professionnels, répondent à des besoins d'entreprises, valorisent la situation de travail** et offrent une **nouvelle chance de qualification aux personnes en recherche d'emploi**. Les projets qui seront soutenus par la Région devront inscrire les bénéficiaires dans une dynamique de formation et/ou d'insertion, leur permettant d'acquérir tout ou partie d'une qualification porteuse sur le marché du travail.

Deux éditions de cet appel à projets (2019 et 2020) ont permis d'expérimenter la mise en œuvre de cette nouvelle modalité pédagogique qui associe centres de formations et entreprises. Ainsi :

- 49 projets ont été soutenus qui ont mobilisé 636 apprenants dont un peu plus d'un sur deux a moins de 30 ans pour un parcours de formation moyen de 487 heures.
- La Région a affecté 5,6 millions € sur la durée de cette expérimentation qui offre des perspectives importantes de capitalisation et de transfert.

En 2021 une **évaluation externe** de cet appel à projets délivre un certain nombre d'enseignements qu'il est proposé de prendre en compte dans la nouvelle édition de l'appel à projet avec les évolutions suivantes :

- Une meilleure prise en compte de la phase d'ingénierie et de la phase réflexive,
- La place de l'entreprise plus importante dans le projet,
- La mise en œuvre de parcours de formation multimodal,
- La formation des formateurs en entreprise.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

Depuis le 2ème semestre 2021, le fort dynamisme de l'emploi révèle des **difficultés croissantes de recrutement** par les entreprises dans de nombreuses filières et dans de nombreux territoires. Pour autant,

même s'il a diminué, **le chômage demeure important** avec près de 500 000 demandeurs d'emploi recensés par Pôle emploi en catégories A, B et C début 2022, dont plus de la moitié inscrits depuis plus d'un an.

Face à ce paradoxe qui concerne une majorité du territoire national, le gouvernement a annoncé en octobre 2021 un **plan national de réduction des tensions de recrutement**. Ce plan connaît début 2022 des prolongements en Nouvelle-Aquitaine avec l'adoption par le Conseil régional d'un plan régional qui vise à consolider et à amplifier les acquis de la stratégie régionale de formation professionnelle, renforcée depuis 2019 par le Pacte d'investissement dans les compétences signé avec l'Etat.

Ce plan régional ouvre également la perspective de **nouveaux leviers pour fluidifier et accélérer le passage de la formation à l'emploi** et, ainsi, participer à réduire les difficultés de recrutement via le financement d'actions de formation construites sur mesure et en situation de travail pour répondre aux besoins de recrutement immédiats des entreprises.

Dans ce cadre, la Région Nouvelle-Aquitaine lance en 2022 un nouvel appel à projets visant à **favoriser l'insertion en emploi** et répondre aux besoins de recrutement des entreprises par la mise en œuvre d'AFEST dont les modalités de mise en œuvre ont vocation à favoriser :

- **L'implication de l'entreprise dans le processus de construction et de réalisation de l'action de formation** à travers la mise en œuvre de nouveaux modes d'acquisition des compétences et de collaboration entre organismes de formation et les entreprises,
- **La mise en dynamique de personnes en recherche d'emploi et en rupture avec les modalités d'apprentissage traditionnelles** dans une approche pédagogique permettant d'acquérir dans l'entreprise tout ou partie d'une qualification conduisant à l'emploi.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

La réponse aux besoins

- Les formations AFEST apportent une réponse complémentaire à l'offre existante, en proposant une solution adaptée aux territoires et aux besoins en compétences/main d'œuvre.
- Le déploiement des formations AFEST s'appuie sur les porteurs, qui **profitent de leur ancrage historique, de leur connaissance du territoire, de ses besoins et de ses acteurs** économiques et institutionnels. Ils connaissent les métiers en tension de leur bassin et les besoins des entreprises.
- Les formations AFEST sont **attractives pour les entreprises**, en ce qui concerne le potentiel de recrutement en sortie de formation, et **pour les publics**, en matière d'approche du métier par la pratique.

Le déploiement de l'offre AFEST

- La mise en place d'une formation AFEST nécessite une **concertation dans la construction de l'offre** et une **relation étroite** tout le long de la formation.
- Les prescripteurs ont un rôle à jouer dans le sourcing de ces formations. Ils **identifient les atouts de l'AFEST pour les publics ayant une aversion aux modèles traditionnels** jugés parfois « scolaires » avec une approche pratique.
- Le cahier des charges permet aux porteurs de développer **une approche et des méthodes innovantes**. Cette capacité reste toutefois limitée par la structure des coûts faisant de l'AFEST une **modalité perçue comme « non rentable »** par certains organismes de formation.

La satisfaction des apprenants

- Les apprenants sont **globalement convaincus** par la modalité AFEST et expriment une bonne adhésion au principe de réflexivité, lequel participe à l'implication.
- Le public accueilli n'est **pas aussi ouvert que souhaité** initialement du fait des difficultés de sourcing et d'attractivité de certains secteurs.

- L'AFEST est appréciée des apprenants du fait de son **approche particulière qui permet de gagner en estime de soi**, de se projeter dans un parcours de formation ou un nouvel emploi.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **Améliorer la compréhension des enjeux** de l'AFEST pour un partage des objectifs entre les parties prenantes
- **Améliorer la communication** auprès du public et des prescripteurs autour de l'AFEST en valorisant les articulations avec d'autres types de formation pour sécuriser le parcours des apprenants
- **Renforcer l'articulation entre les porteurs et les entreprises** en mettant en place des conventions harmonisées entre les porteurs et les entreprises, en amont de l'accueil des stagiaires
- **Renforcer le rôle de la Région et de l'ARACT** en intégrant les entreprises dans la programmation des ateliers de l'ARACT, en mettant en place un versement de la subvention en plusieurs fois pour la partie ingénierie pédagogique, ou encore en mettant en place une démarche de capitalisation sur les enseignements des actions AFEST
- **Les améliorations à envisager pour intégrer l'AFEST dans les formations achetées en marché ou HSP :**
 - **Engager des discussions avec les OPCO** pour harmoniser les objectifs et instaurer une complémentarité dans les financements
 - Engager des réflexions en interne sur les différentes modalités d'achat
 - **Intégrer dans les coûts d'achat des formations AFEST achetées en marchés publics ou habilitation de service public (HSP) le surcoût lié à cette modalité** de formation
 - Cibler quelques secteurs dans lesquels les projets AFEST développés dans le cadre de l'AAP ont démontré leur plus-value. Prévoir des commandes publiques spécifiques AFEST dans ces secteurs
 - Intégrer dans les contrats de filière de la Région sur ces secteurs pré-identifiés, un volet spécifique à l'AFEST

Nota : l'AFEST a également fait partie des outils d'innovation pédagogique citées dans le cadre des travaux, avec un objectif de développement de cette modalité de formation.

Nom de l'action 17 : Développer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de l'Emploi et l'Evolution Professionnelle

Rapporteur : Pascal SAGNIER / Pierre-Marie ROY (avec compléments Cap Métiers)

Date MàJ : 17/10/2022

Le CPRDFOP prévoit la mise en place d'une action dédiée au développement de la VAE, en facilitant l'accès des personnes à la VAE, valorisant les parcours hybrides / passerelles VAE/Formation et en sécurisant la démarche afin de réduire les abandons. Cette action s'appuie également sur des actions de soutien aux acteurs de la VAE (professionnalisation, coordination du réseau, ...) et de renforcement de la VAE sur des secteurs en déficit de compétences (en lien avec les CRF).

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

A partir de 2004, les Régions se sont vu confier la compétence d'organiser l'accès au droit individuel à la VAE.

- Forte des expériences des trois ex-Régions, la Région Nouvelle-Aquitaine a fait le choix, dans le cadre de marchés publics, d'organiser en réseau 12 points d'information et de conseil répartis dans les

territoires permettant ainsi, à chaque citoyen intéressé, d'exercer de manière éclairée son droit individuel.

- La Région intervient également dans le **financement de l'accompagnement VAE** pour des publics spécifiques et déclarés « recevables » par leur certificateur : DE, personnes en congé parental, bénévoles, détenus.
 - Initialement organisé sous forme de marchés publics, le soutien aux bénéficiaires a pris la forme d'une **aide individuelle fin 2020** ;
 - Après révision du règlement d'intervention en 2022, la prestation se décline en 2 phases : **préparation du dossier** et de l'entretien VAE et **accompagnement complémentaire** en cas de non-validation ou de validation partielle ; l'ensemble pouvant représenter une aide maximale de 2 400 €.

Cap Métiers contribue à l'animation du réseau des conseillers et des accompagnateurs, aux comités des usagers et des certificateurs :

- Gestion d'un Observatoire de la VAE
- Création de guides et d'outils
- Professionnalisation des acteurs de la VAE, actions de co-développement
- Animation et appui technique de l'outil régional « Réso VAE » des Points Régionaux Conseil

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

Afin de tenir compte des spécificités liées aux personnes placées en détention, la Région en concertation avec la Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) a lancé en 2019 un **appel à projet pour expérimenter des pratiques de VAE** adaptées à la vingtaine d'établissements pénitentiaires de Nouvelle Aquitaine.

Cette expérimentation a permis d'ouvrir le Règlement d'intervention des aides individuelles à la VAE aux personnes en établissement pénitentiaire en proposant une formule adaptée de « tout en un ».

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

- **La crise Covid a clairement impacté l'activité** : en 2019 la fréquentation des PRC se situait à hauteur de 6 800 personnes reçues pour chuter de 30 % l'année suivante et se maintenir à moins de 5 000 en 2021. Le réseau des PRC a su contenir cette baisse en s'adaptant notamment aux pratiques du distanciel. Pour autant, le sujet semble avoir été quelque peu perdu de vue par les personnes elles-mêmes ainsi que par les acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi.
- Avec la reprise de l'activité économique et la **forte offensive des pouvoirs publics en matière d'accès à l'emploi et à la formation**, la VAE, déjà placée en retrait, semble être passée durablement sous les radars.
- La loi Avenir professionnel 2018 aurait pu constituer une excellente opportunité pour redynamiser la VAE. Or celle-ci n'y est mentionnée qu'au titre de son financement dans le cadre du CPF ; **trop peu pour être considérée comme un dispositif à « promouvoir »** par les entreprises elles-mêmes ou les acteurs du Service public de l'emploi (SPE) et du Service public régional de l'orientation (SPRO).
- La relation au temps et au travail change. Elle place l'individu dans une temporalité qui n'est plus celle du temps long créant possiblement **un décalage avec la finalité et la temporalité de la VAE** telle que nous la connaissons aujourd'hui.
- **Plusieurs certifications majeures du secteur sanitaire et social dont celles d'éducateur spécialisé et d'aide-soignant ont également été restructurées** depuis 2019. Considérant le poids du secteur sanitaire et social dans les pratiques de VAE, ces restructurations, souvent complexes, ont possiblement impacté les intentions de s'informer, d'être conseillé et de s'engager dans un parcours VAE.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Les 12 Points Régionaux Conseil (PRC) implantés représentent 118 points d'accueil de proximité et mobilise une trentaine d'opérateurs.

Aujourd'hui, ce sont près de 120 professionnels qui agissent au quotidien pour dispenser une information et un conseil de qualité (taux de satisfaction : 96 %) auprès d'environ 5000 néo aquitains (près de 7000 en année

« normale » hors crise sanitaire) qui désirent évoluer dans leur parcours professionnels : 69% sont des **femmes**, 80% **des ouvriers-employés**, 48 % des **demandeurs d'emploi**, 5% de **personnes en situation de handicap**, 28 % sont issus du **secteur de la santé**, **41,7 ans** de moyenne d'âge et près de 6 bénéficiaires sur 10 détiennent un **niveau Bac ou CAP** (sources Observatoire VAE-Cap Métiers).

A l'issue de leur passage dans le PRC, **6 bénéficiaires sur 10 confirment leur démarche VAE**. La **recherche d'emploi et la promotion professionnelle** restent leurs principaux objectifs et plus de la moitié **visent des certifications post Bac** sur la base de durée d'expériences inférieures à 3 ans pour 25 % d'entre elles (sources Observatoire VAE-Cap Métiers).

Les **certifications visées diffèrent selon le genre**. Les femmes visent majoritairement des certifications du domaine de la santé et du social ; top 5 des diplômes visés (sources Observatoire VAE-Cap Métiers) :

- D.E Aide-soignant.
- D.E Accompagnant éducatif et social *spé. accompagnement de la vie à domicile*.
- CAP Accompagnant éducatif petite enfance.
- D.E accompagnant éducatif et social *spé. accompagnement de la vie en structure collective*.
- BTS management commercial opérationnel.

En matière de financement de l'accompagnement, la Région aura soutenu 445 candidats en 2021 : 73% sont de femmes, 80% des DE, 38% issues du secteur santé, 60% de niv. 4 et infra 4 et 38% âgés de 45 ans et plus.

L'accompagnement est une des clés pour aller jusqu'au terme du parcours ; l'étude menée par l'Observatoire de la VAE montre que 3 mois après le passage en PRC 96% des personnes accompagnées sont toujours dans leur parcours de VAE et seulement 56% pour celles qui ne sont pas accompagnées ; les proportions sont sensiblement les mêmes à 12 mois.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Le contexte actuel est impacté par les travaux engagés par le Haut-Commissariat aux Compétences autour d'une réforme future de la VAE : **les expérimentations REVA sont en cours et n'ont pas encore livrées leur verdict tant sur le contenu que sur les échéances**. Même si différents axes d'évolution sont identifiés, rien ne préjuge de la place qui sera réservée demain aux Régions qui, jusqu'à aujourd'hui, continuent d'assumer, pour une grande partie d'entre elles, leurs missions d'information, de conseil et de financement de l'accompagnement VAE.

- Se saisir du 20^e anniversaire de la VAE pour **renforcer**, au travers d'évènements régionaux et locaux, la **visibilité** de son offre d'information et de conseil et plus largement de l'ensemble des acteurs de la chaîne de certification ;
- Prendre appui sur nos actions menées en direction des entreprises pour **promouvoir la VAE en tant qu'outil facilitateur de la gestion des ressources humaines**. Les PRC devront renforcer leur impact en direction des acteurs économiques ;
- **Consolider la dynamique de réseau des PRC** (temps de professionnalisation, échange de pratiques, rencontre régionales, partenariat avec les ERIP) ;
- **Suivre de près les expérimentations lancées dans plusieurs régions** en vue de simplifier, à terme, la démarche de VAE (traitement de la recevabilité en huit jours, portail numérique unique...) ;
- **Accélérer le développement de la VAE** dans les départements en renforçant l'animation territoriale par la Région.

OBJECTIF PARTAGE N°7 : TENIR COMPTE DES SPECIFICITES ET DES RESSOURCES DES TERRITOIRES DANS LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

Nom de l'action 18 : Organiser dans tous les territoires l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins en compétences

Porteur(s) : Pôle formation et Emploi - Direction de l'Animation Territoriale

Rapporteur : Éric CHOSSON / Valérie DAUBA LE SCIELLOUR (avec compléments Cap Métiers)

Date MàJ : 17/10/2022

Le CPRDFOP prévoit l'organisation dans tous les territoires du travail d'identification, d'analyse partagée et de remontée des besoins en compétences ainsi que des projets locaux de développement de l'emploi, en lien avec l'ensemble des partenaires locaux. Ce travail s'appuiera sur un partage de données visant à construire des diagnostics ainsi que sur la mobilisation de ressources territoriales existantes (contrats de territoires, GPECT, ...). L'ensemble des acteurs seront par ailleurs associés et mobilisés à ces travaux afin de construire des actions d'orientation et de formation adaptés aux besoins des territoires.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

Les Comités Territoriaux de la Formation (CTF), sont un maillon du processus d'analyse des besoins régionaux de formation. En lien étroit avec Pôle emploi et les UD de la DDETS, ils sont chargés **d'identifier les besoins de formation** sur les territoires, **d'assurer le partage de données** et la **construction d'un diagnostic des besoins en compétences** et des **besoins des publics ciblés par le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)** au niveau local pour nourrir la stratégie régionale de formation des actifs.

Préparés voire co-animés avec DDETS et les DT Pôle emploi, ils regroupent les partenaires formation-emploi mais aussi au-delà dans des configurations adaptées au système d'acteurs du territoire concerné (prescripteurs classiques ou potentiels tels que les Missions locales, PLIE, Cap Emploi, conseils départementaux, etc.)

Ils se sont déployés à l'échelle départementale ou du bassin d'emploi.

En appui aux CTF, Cap Métiers produit des états des lieux des territoires pour contribuer à dresser des diagnostics territoriaux en termes de dynamique formation emploi. L'outil SI-TERR (Système d'information statistique sur les territoires) produit par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, permet par ailleurs l'accès à des données détaillées les plus récentes possibles et au plus près des territoires, sur les thématiques de démographie, d'emploi, du marché du travail et de formation professionnelle.

Réalisations sur la période :

- T3 et T4 2019 : installation des CTF. A la suite, 3 CTF ont permis de travailler les besoins :
 - Mars 2020 : organisation généralisée dans les 12 départements des CTF Remontée des besoins. Cette remontée a servi de **base pour travailler l'offre de formation des campagnes d'achat 2020** puis mettre à jour la commande pour les achats de 2021.
 - Mai-juin 2021 : CTF Impact de la crise – Remontée des besoins. Il s'est agi alors de **partager avec les partenaires des territoires les effets de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi et les publics afin d'en tirer des enseignements** en termes d'évolution des compétences.

- Février 2022 : dernière séquence de remontées des besoins sur la durée de ce CPRDFOP en lien avec le plan de réduction des tensions de recrutement. Ces CTF ont permis de travailler sur les campagnes 3 et 4 d'achat de formation sur 2022 afin d'assurer le renouvellement d'un certain nombre d'offres arrivant à terme et de lancer quelques marchés répondant aux attentes du PRT.
- Au-delà des CTF qui ont été posés comme l'instance de gouvernance de la formation professionnelle dans les territoires, d'autres actions ont permis de travailler les besoins :
 - **La Consultation des équipes territoriales** pour le calibrage territorial des Habilitations de Service Public (HSP) et le dimensionnement des plateformes amorces de parcours ;
 - La prise en compte des analyses produites par le **service filières** dans sa **note de conjoncture semestrielle** ;
 - **L'organisation et la co-animation (DAT/DFPA) des COPIL HSP** : les échanges entre les OF et les prescripteurs permettent de s'appuyer sur les réalisations, les problématiques de mise en œuvre, les réalités du marché du travail et ainsi d'avoir des éléments pour la programmation de l'année suivante ;
 - **Des actions de GPEC-T** : conduites par des acteurs territoriaux (intercommunalités, club d'entreprises...), elles ont permis de cibler les besoins par des approches multi partenariales. Ces actions ont été cofinancées notamment dans le cadre de l'AAP Initiatives Territoriales pour l'Emploi (ITE).

L'évolution et l'adaptation de l'offre de formations professionnelles initiales en lycées s'appuie sur des **approches croisées Territoires / Filières** permises par les « Conférences Territoriales sur la Réussite Scolaire et Professionnelle des Jeunes » - qui ont évolué en « Conférences Territoriales des Métiers et de l'Orientation » - organisées par la Région de façon partenariale.

Depuis 2019, de telles conférences ont été organisées à Thouars (pour tout le Nord de l'Académie de Poitiers), à Ussel (Haute-Corrèze), à Nontron (pour le Périgord Vert et la Chataigneraie Limousine), au Pays Basque, à Lormont/Hauts de Garonne, à Aire sur l'Adour, à Villeneuve sur Lot et à Ste Foix la Grande.

Ces rencontres, comprenant des témoignages, tables-rondes et ateliers thématiques, permettent **d'identifier des besoins exprimés par des acteurs** économiques, institutionnels, locaux **en vue d'une adaptation de l'offre de formations**.

D'autres dispositifs, tels que les Comités Locaux Ecoles Entreprises (CLEE), pilotés par les Rectorats / Missions Académiques Ecoles Entreprises et auxquels est associée la Région, contribuent à cette connaissance fine des besoins locaux.

Opérations abandonnées et raisons :

Aucune instance de remontée des besoins en 2018 en tant que telle en raison :

- Vote du CPRDFOP juin 2018
- Vote de la Stratégie régionale de formation octobre 2018
- Vote du Pacte décembre 2018

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

- D'autres travaux et mise en place d'actions issus de sollicitations des acteurs économiques locaux ont contribué à l'analyse des besoins dans les territoires comme **ceux conduits avec des entreprises** (nouvelle implantation ; développement d'un marché etc.), des groupements d'entreprises, clusters, comités de bassin...
- Il peut aussi être pris en compte la remontée des besoins au fil de l'eau, tout au long de l'année à partir de la **veille économique et de la relation formation-emploi** réalisées par les équipes, le partage d'information avec les partenaires et notamment avec Pôle emploi dans le cadre de la convention de coopération renforcée.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

Ici, nous ne détaillerons pas car déjà fait dans les autres priorités mais nous notons pour mémoire :

- La fusion et la réorganisation du pôle Formation Emploi au sein de la Région
- Les plans successifs de l'Etat :
 - PIC
 - Pacte / plan jeunes
 - Plan de réduction des tensions de recrutements
 - La crise sanitaire du Covid et son impact sur le marché de l'emploi

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

- Un éventail d'actions a permis de **repérer, partager et mettre en évidence** les besoins des territoires à une échelle plutôt départementale mais aussi du bassin d'emploi malgré le contexte (réorganisation du pôle, crise sanitaire, plans successifs de l'Etat...).
- Si les **CTF ont été un lieu emblématique**, institutionnalisé et multi partenarial (co-élaboration voire co-animation avec DDETSPP et DT Pôle emploi), d'autres actions, plus au fil de l'eau, ont aussi été réalisées.
- A noter également la **transversalité entre les directions du pôle** notamment entre les ingénieurs DFPA, les chargés de mission filières et les territoriaux de la DAT.
- Plus d'une dizaine de campagnes d'achat de formation ont été lancées grâce à ces différentes sources avec une **démarche plutôt empirique**, consolidée par la mobilisation des équipes des différentes directions et des partenaires dans les territoires.
- L'AMO KPMG sur l'amélioration du process de l'offre de formation a pointé cette étape de la remontée de besoins comme **un des axes structurants et essentiels des améliorations à travailler**.
- Quelques chiffres :
 - **30 CTF** en mars 2020 qui ont fait remonter **444 besoins** et ont alimenté une dizaine de campagnes d'achat d'actions de formation (321 acteurs participants)
 - **21 CTF Impact de la crise – Remontée de besoins** en 2021 ayant donné 260 lots pour la commande du Programme Régional de Formation (16 types d'acteurs, 256 participants)
 - **23 CTF** en janvier-février 2022 sur la remontée de besoins pour les campagnes 3 et 4 – 2022 / Plan de réduction des tensions de recrutement
 - **92 COFIL HSP** sur le T1 2022

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **Définir les modalités opérationnelles** d'un diagnostic territorial produit collectivement à partir de données régionales et territoriales actualisées, exploitées et partagées pour interroger régulièrement la relation formation-emploi de chaque territoire
- **Conduire la remontée des besoins** dans une organisation à poser dans le cadre des préconisations de l'AMO KPMG autour du croisement et de l'articulation entre les travaux des contrats régionaux de filières et des travaux de remontées de besoins territoriaux
- **Avoir un outil fiable de capitalisation** des besoins partagée (Coform utilisé depuis 2020 et depuis abandonné)
- Poser un **process partagé** autour de la construction des réponses formation

Par rapport à l'intitulé de la priorité territoriale, questionner le terme « développement équilibré » des territoires pour aller plus sur la **prise en compte des spécificités des territoires** afin de penser et concevoir une territorialisation qui privilégie la proximité et l'adaptation à ces spécificités de la conception à la mise en œuvre des politiques du pôle Formation Emploi.

Les compléments des concertations territoriales

Les travaux des concertations ont fait remonter plusieurs enjeux autour du travail partenarial en territoire et de la mise en commun de données, afin de répondre au plus près des besoins locaux :

- Engager un travail sur le choix des périmètres efficaces dans le cadre de la proximité dans le but d'élaborer un plan d'actions territorial s'appuyant sur la mutualisation des acteurs.
- Partager l'information de l'existant OFE sur les territoires
- Inciter à la mutualisation des forces vives et des moyens des territoires
- Inverser l'approche systémique et remettre le territoire au cœur du sujet (mobilité - accès à l'emploi - l'offre de formation spécifique aux besoins des territoires et non pas des référentiels
- Identifier les besoins au plus fin pour construire des réponses à la maille adaptée
- Articuler la formation avec les besoins d'emplois du territoire

Ces enjeux s'accompagnent de quelques pistes plus opérationnelles, avec la notion de diagnostic au cœur de ce travail :

- Cibler les acteurs compétents pour définir les métiers d'avenir dans un territoire.
- Pour cela, établir un diagnostic du territoire en actualisant l'état des lieux de l'existant, avec le souci d'une approche socio-ethnologique, en recueillant des données chiffrées relatives au niveau micro-local, tout en identifiant les projets politiques d'aménagements du territoire. En étudiant le bassin d'emploi, sa configuration et le type de population d'un territoire et ses aspirations (ex : QVT). Puis, en enquêtant pour identifier les métiers en tension dans des temps de partage dédiés au diagnostic en organisant des groupes de travail thématiques ayant le souci de l'échelle micro-locale.
- Faciliter l'accès aux données socio-économiques (nationales, régionales, bassins d'emploi) et multiplier les conférences territoriales pour développer les synergies entre acteurs
- Faire du sur-mesure en fonction des territoires en identifiant et en anticipant les besoins nouveaux. Pour cela, s'appuyer par exemple, sur la possibilité d'adapter les référentiels des certifications aux besoins d'emplois très localisés (couleur locale d'une certification pour répondre à un besoin d'emploi local) et orienter différemment l'offre existante par une meilleure connaissance des métiers.
- Renforcer la collaboration avec les élus locaux (EPCI) pour lever les freins périphériques à l'entrée en formation ou à l'emploi, et déployer une offre de formation de proximité
- Travailler la connaissance des plateaux techniques avant d'envisager une possible mobilité et des mutualisations
- Déployer des formations en proximité en mixant les modalités de formation : lieu d'accueil, plateaux techniques mobiles, mutualisation d'outils, création d'outils pédagogiques virtuels, appui sur les entreprises (outils de production) ...

Nom de l'action 19 : Optimiser les ressources et les moyens de formation dans les territoires

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de l'Emploi et l'Evolution Professionnelle / Pôle Education et Citoyenneté – Direction de l'Education

Rapporteur : Florence BASSARD ET Laurent BERTY

Date MàJ : 17/10/2022

Le CPRDFOP cible une meilleure mise en cohérence de l'offre de formation professionnelle des territoires, afin d'optimiser les ressources et moyens locaux, au moyen d'un aménagement éducatif des territoires. La signature de protocoles pourra ainsi permettre d'aboutir à la mutualisation de certains moyens pédagogiques ou lieux d'accueil.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

1. Signature d'un protocole autour de la carte des formations professionnelles

Le Protocole Région/Etat sur la carte des formations professionnelles initiales (signé en janvier 2021, à la suite de celui de 2016) énonce les principes et méthodes partagés en matière de construction, d'adaptation et de mise en œuvre de l'offre de formation en lycées. Ces priorités reprennent en grande partie le contenu de l'action 12 du CPRDFOP : aménagement éducatif du territoire, optimisation des ressources, cohérence de l'offre, approches territoriales et par filières...

Cf. éléments sur la carte des formations donnés pour l'Action 12.

Par ailleurs, dans une finalité d'aménagement éducatif du territoire, de mutualisation et de cohérence de l'action publique, le conventionnement-cadre entre la Région et les Départements sur les Cités Scolaires (conventions-cadres existant dans 2 des 3 anciennes Régions : Aquitaine, Limousin) est en cours de réactualisation depuis quelques mois (démarche pilotée par la Direction de l'Education associant plusieurs Directions de la Région : direction des ressources Humaines, direction des affaires juridiques, ...).

2. Développement de la mixité des publics apprenants (scolaires, apprentis, FC) en lycées, via de la mixité de groupes ou de parcours (cf. fiche action 13).

La Région (Pôle Education et Citoyenneté et Pôle Formation Emploi) a engagé en 2019 un travail (toujours en cours) sur les conditions de mise à disposition des plateaux techniques des lycées aux organismes de formations, en application de la loi Avenir Professionnel de septembre 2018 (Démarche pilotée par le SG du Pôle EC, associant la DE et la DFPA).

Il s'agit de se conformer à la loi, de valoriser la diversité et la qualité des plateaux techniques et de s'appuyer sur le maillage des lycées sur le territoire régional.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

La loi pour l'Avenir professionnel de 2018 a fait évoluer les compétences des Régions (retrait de la compétence apprentissage, renforcement des compétences en matière d'information et orientation), impactant la mise en œuvre de cette fiche action.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

- Des exemples de mutualisations entre plusieurs établissements (lycées, et parfois collèges) au cours de la période peuvent être notés : des espaces et équipements pédagogiques ; des espaces et équipements de restauration collective et d'hébergement.
- La démarche de recensement des plateaux techniques (notamment en lycées et CFA), ainsi que les travaux sur les conditions de leur mise à disposition (à des organismes de formation, entreprises...) ne sont pas abouties à ce jour et il est donc trop tôt pour en tirer un bilan

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Les compléments des concertations territoriales

Le volet « mutualisation » est ressorti sur plusieurs des ateliers des concertations territoriales conduites en novembre 2022 dans le cadre de l'élaboration du prochain CPRDFOP. Voici plusieurs exemples d'enjeux et pistes issues de ce travail :

- Inciter à la mutualisation des forces vives et des moyens des territoires
- Engager un travail sur le choix des périmètres efficients dans le cadre de la proximité dans le but d'élaborer un plan d'actions territorial s'appuyant sur la mutualisation des acteurs.
- Travailler la connaissance des plateaux techniques avant d'envisager une possible mobilité et des mutualisations

- Déployer des formations en proximité en mixant les modalités de formation : lieu d'accueil, plateaux techniques mobiles, mutualisation d'outils, création d'outils pédagogiques virtuels, appui sur les entreprises (outils de production) ...
- Développer la mutualisation des compétences / plateaux techniques/ plans de formation
- Développer la concertation entre les acteurs : coopération, mutualisation, travail en commun, suivi et évolution

Nom de l'action 20 : Appuyer les initiatives locales en faveur du développement des formations professionnelles

Porteur(s) : Pôle Education et Citoyenneté – Direction de l'Education et Direction de l'Orientation / DRAFPICA

Rapporteur : Hélène SIMON (DO) / Florence BASSARD (DE) / Thierry KESSENHEIMER (DRAFPICA) / (avec contribution de la DRAAF)

Date MàJ : 26/01/2023

Afin de compléter l'offre de formation et d'orientation régionale, le CPRDFOP permet le soutien à des initiatives locales prises par des acteurs locaux en faveur de l'adaptation des formations et de l'orientation professionnelles aux spécificités locales. Ce travail pourra s'appuyer par le soutien à des projets de type CMQ, des réponses conjoncturelles de formation, des innovations locales expérimentées, etc.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

L'évolution et l'adaptation de l'offre de formations professionnelles (toutes voies) s'appuie sur des approches croisées Territoires / Filières :

- **Le dialogue avec les territoires** sur leurs besoins en compétences, repose sur différents moyens et dispositifs :
 - Les « **Conférences Territoriales** sur la Réussite Scolaire et Professionnelle des Jeunes », organisées par la Région (Dir Education de façon transversale et partenariale), sur certains territoires en 2019 et 2020 : Thouars/ Nord Académie de Poitiers, Ussel/ Haute-Corrèze, Nontron/Périgord Vert Chataigneraie Limousine. Ces rencontres ont évolué en « Conférences Territoriales de l'Orientation », puis « Conférences Territoriales des Métiers et de l'Orientation » (Pays Basque, Hauts de Garonne, Aire sur l'Adour, Villeneuve sur Lot, Ste Foix la Grande) organisées par la Région (Dir Orientation de façon transversale et partenariale) en 2021-2022.
 - Des **rencontres départementales** organisées par la DAT (voir fiche 21)
 - D'autres dispositifs, tels que les Comités Locaux Ecoles Entreprises (CLEE), pilotés par les Rectorats / Missions Académiques Ecoles Entreprises et auxquels est associée la Région contribuent à cette connaissance fine des besoins locaux.

Ces dispositifs sur les territoires permettent d'identifier des besoins exprimés par des acteurs économiques, institutionnels, locaux en vue d'une adaptation de l'offre de formations professionnelles.

- **Les filières :**
 - Les **Contrats Régionaux de Filière** (CRF) mis en œuvre en déclinaison du CPRDFOP (cf. action 18) contribuent à alimenter le travail d'adaptation de l'offre de formations professionnelles
 - La Région Nouvelle-Aquitaine dispose sur son territoire de 11 campus reconnus par le label national « **campus des métiers et qualifications** » dont 1 bénéficiant du label Excellence (CMQ) et de 11 campus reconnus par le label régional « **Talents et Territoires Nouvelle-**

Aquitaine » (TTNA). Ces campus visent à renforcer l’articulation entre orientation, formations (toutes voies confondues), besoins en compétences et emplois autour de réseaux d’acteurs qui interviennent en partenariat et en faveur de filières et secteurs d’activité prioritaires : aéronautique, maintenance en environnement sensible, ferroviaire, patrimoine bâti, cuir textile mode luxe, etc.

- Pour assurer l’accompagnement des campus TTNA, la Région Nouvelle-Aquitaine s’est dotée d’un réseau transversal de chargé(e)s de développement, d’instances de gouvernance partenariales et de contrats d’objectifs et de moyens pluriannuels.
- Le pilotage opérationnel des CMQ est assurée par des directeurs (trices) opérationnels (les) nommés (es), très majoritairement sur des moyens de la région académique, par la rectrice de région académique. Un pôle d’expertise porté par le Service Régional Académique à la Formation Professionnelle Initiale, Continue et à l’Apprentissage, permet au CMQ de se positionner sur des appels à manifestation d’intérêt type PIA 3 CMQ ou AMI CMA. Les CMQ Maintenance en Environnement Sensible et Ferrocampus sont titulaires d’un PIA 3 CMQ ; le CMQ Numérique pour la Formation Professionnelle est lauréat de l’AMI CMA.

▪ **Les process d’évolution de l’offre de formations :**

- Concernant la **voie scolaire**, le Protocole sur la carte des formations professionnelles initiales Région/Etat (signé en juin 2016, puis actualisé en janvier 2021) permet une souplesse, une réactivité de l’offre aux enjeux économiques et territoriaux. Cette souplesse se traduit par une approche dynamique et innovante de l’offre en lycées (ouvertures, fermetures, transformations de formations des niveaux CAP à BTS), ainsi que par la mise en œuvre de FCIL (formations complémentaires d’initiatives locales) en réponse à de nouveaux besoins en compétences.
- Concernant l’**apprentissage**, voir fiche 12
- Concernant la **formation continue**, cette adaptation se traduit par :
 - **Des subventions dans le cadre des « Initiatives Territoriales »** : les initiatives collectives de formation constituent un des axes de la politique régionale de formation professionnelle qui permet d’apporter un soutien financier à des actions dont le besoin émerge d’un territoire. Véritable outil d’animation territoriale et économique ces initiatives permettent à des demandeurs d’emploi en difficulté d’accéder à la formation selon des modalités pédagogiques alternatives. Exemples d’actions :
 - **Les Chantiers Formation**, qui permettent à des jeunes et des demandeurs d’emploi en grande difficulté d’accéder à une qualification et un métier, dans une situation réelle de production (
 - **Des actions de remobilisation** qui permettent à tout jeune ou demandeur d’emploi très éloigné de l’emploi de bénéficier d’une nouvelle chance pour entrer dans une formation qualifiante ou retrouver un emploi ;
 - **Des actions Nouvelle Chance d’Animation des Territoires** qui permettent de développer une offre de formation sur les territoires fragilisés urbains et ruraux, d’animer des territoires en faveur de l’insertion professionnelle des jeunes pour qu’ils accèdent à la qualification, notamment pour les jeunes sans qualification et les bénéficiaires du Revenu Social d’Activité (RSA) ;
 - **Des actions de développement**, à destination des demandeurs d’emploi et des personnes en reconversion professionnelle ayant pour objectif de développer leurs compétences et de s’inscrire dans un projet de développement ancré sur le territoire ;
 - Des actions de Promotion Sociale qui permettent à des demandeurs d’emploi expérimentés dans un domaine d’activité de se perfectionner, de diversifier leurs compétences et ainsi de s’adapter au marché du travail et d’évoluer dans leur métier ;
 - **Des actions à destination de Publics Spécifiques pour des personnes en situation d’illettrisme** ou des migrants ayant besoin d’acquérir les

<p>bases de la culture et de la langue française pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des actions numériques dont l'objectif est de favoriser l'inclusion et de répondre aux besoins des entreprises en compétences numériques ; des actions de formation universitaire pour l'acquisition de niveau universitaire pour la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des appels à concurrence dans le cadre du Plan Régional de Formations (PRF) pour les niveaux 4 et au-delà ▪ Des expérimentations en matière d'innovations pédagogiques (FRIF).
<p>Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La loi Avenir Professionnel 2018 a fait perdre la compétence apprentissage aux Régions, impactant de fait les actions contenant des travaux autour de la mixité des publics par exemple. ▪ Création du label régional campus « Talents et Territoires Nouvelle-Aquitaine » (TTNA), par délibération du Conseil Régional en décembre 2019 ▪ Signature du Protocole Région/Etat sur la Carte des formations professionnelles initiales en lycées, en janvier 2021 (à la suite du protocole de 2016)
<p>Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2021, le CFPPA de la Gironde a mené un chantier formation portant sur l'aménagement et la valorisation d'espaces verts sur la commune de Bazas. Les différents lieux d'aménagement présentaient techniquement toutes les composantes du métier visé : mise en valeur du patrimoine local architectural, restructuration d'une ruelle pavée, mise en valeur de sites historiques de la ville, réflexion sur la gestion durable de la ville, gestion des milieux naturels (sentier sportif), conception de l'espace, intégration dans l'espace naturel, modelage du terrain... <ul style="list-style-type: none"> ○ La formation s'est déroulée de manière satisfaisante malgré les restrictions sanitaire du printemps 2021. Sur les 14 stagiaires ayant présenté le BPA TAP (BPA Travaux Paysagers), 9 l'ont obtenu. En sortie de formation, plus de la moitié des stagiaires était en situation d'emploi durable. ○ Ou encore, le CFPC de Brive qui a mené un chantier portant sur l'auto-réhabilitation de logements : il s'agissait de proposer à des locataires de se former tout en réhabilitant leur logement... ▪ Les Initiatives Territoriales constituent un support de soutien à des projets innovants, expérimentaux et inédits (visant parfois des doubles certifications pouvant constituer un emploi). Des projets de territoire menés en partenariat avec les acteurs locaux tels que des Collectivités Locales, Entreprises, Associations. Il s'agit d'adapter la formation pour la rendre plus attractive, pour former autrement.
<p>Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire vivre les CLEE de façon homogène sur les territoires • Améliorer la lisibilité Campus Talents et Territoires Nouvelles Aquitaine

OBJECTIF PARTAGE N°8 : ASSURER UNE MEILLEURE DIFFUSION DES POLITIQUES REGIONALES D'ORIENTATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES

Nom de l'action 21 : Organiser un cycle de conférences territoriales quadripartites

Porteur(s) : Pôle formation et Emploi - Direction de l'Animation Territoriale

Rapporteur : Eric CHOSSON / Valérie DAUBA LE SCIELLOUR Date MàJ : 17/10/2022

Les conférences territoriales quadripartites prévues par le CPRDFOP visent à favoriser l'amélioration de la connaissance des politiques et dispositifs existants par les acteurs locaux, favoriser les remontées de terrain autour de la territorialisation ainsi que l'expression des usagers bénéficiaires et identifier les problématiques / projets sur lesquels une intervention du quadripartisme est envisageable.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

RAS

Opérations abandonnées et raisons :

- Les conférences quadripartites devant permettre d'incarner le quadripartisme dans les territoires en allant à la rencontre des acteurs pour promouvoir les dispositifs et recueillir les avis de proximité sur la mise en œuvre des actions du contrat n'ont jamais été mises en place.
- Les raisons probables : contexte (réorganisation de la Région et des services de l'Etat, crise sanitaire, plans successifs de l'Etat)

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

L'objectif dont découle la seule action qui le compose, visait, au-delà de faire vivre le pilotage du contrat par le quadripartisme et de le confronter au terrain, la mise en visibilité des dispositifs orientation-formation-emploi qui prenaient appui sur le contrat et se déployaient dans les territoires.

Ainsi, il est alors possible de valoriser toutes les actions qui ont concouru à cela (dont notamment priorité 1 – Action 1 et 7).

Dans les territoires, les acteurs organisent des actions qui **favorisent cette mise en visibilité** (diffusion de supports de communication, journées portes ouvertes...) ou pilotent des instances dans lesquelles il est possible de mettre en visibilité : pour l'Etat dans le cadre des SPED/SPEP/SPEL (service public de l'emploi départemental ou local).

Les équipes territoriales du pôle initient et réalisent aussi des actions afin de **multiplier l'information sur l'offre de service régionale** auprès des partenaires et des usagers, au travers de réunions partenariales dédiées.

Ces réunions spécifiques ou thématiques peuvent aussi avoir pour origine les partenaires et se traduisent notamment par :

- **La présentation de l'offre aux prescripteurs**, à de nouveaux acteurs (prescripteurs potentiels ou relais d'informations comme les SIAE, acteurs sociaux, associations, clubs d'entreprises, tiers lieux)
- **Le rapprochement OF/prescripteurs** pour une meilleure connaissance des métiers, de l'offre de formation, des sessions à venir ou à difficulté de remplissage, pour la sécurisation des parcours
- **Les comités** de pilotage, de suivi ou techniques des dispositifs (HSP socle, HSP 1er niveau, Amorce de Parcours)
- **Les plans d'actions partagés** dans le cadre des contractualisations : Pôle Emploi, Missions Locales, ERIP, PLIE
- **Informations en réunion d'équipe**
- **Travaux concertés** avec les « référents » formation de ces structures
- **Mise en place d'actions**, événementiels ciblés (forums, job dating, zoom métiers ou secteurs etc.)
- **Les envois réguliers d'informations** actualisées et simplifiées pour une meilleure lisibilité (mensuel, à chaque nouvelle campagne, selon des problématiques spécifiques) sous différentes formes : tableaux, PowerPoint, cartographies, webinaires.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des expérimentations en cours de communications territorialisées : très ciblées, réactives, innovantes ▪ Des open web infos, webinaires réguliers destinés aux partenaires etc. ▪ Enfin, les bilans des actions permettent de rencontrer directement les bénéficiaires finaux afin de recueillir leur avis sur les dispositifs.
<p>Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions</p> <p>Ici, nous ne détaillerons pas car déjà fait dans les autres priorités mais nous notons pour mémoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La fusion et la réorganisation du pôle FE au sein de la Région ▪ Les plans successifs de l'Etat : <ul style="list-style-type: none"> ○ Plan d'Investissement dans les compétences ○ Pacte / plan jeunes ○ Plan de réduction des tensions de recrutements ▪ La crise sanitaire du Covid et son impact sur le marché de l'emploi
<p>Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :</p> <p>La mise en visibilité des dispositifs orientation – formation – emploi requiert une animation de proximité permanente. L'organisation du pôle avec la DAT le permet sur un plan technique en complémentarité avec les actions régionales de communication, d'amélioration de la lisibilité et les outils déployés par la Région comme les ERIP. Cet environnement technique nécessiterait un « soutien » politique dans le cadre d'une journée annuelle dans chaque territoire de portage de la politique issue du contrat (voir ci-dessous suggestions)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plus de 200 animations réalisées en 2021 ▪ 302 bilans réalisés en 2021 pour 2 400 stagiaires rencontrés ▪ Plus les résultats des autres actions cités sur la priorité 1 / actions 1 et 7
<p>Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poser l'importance d'un portage politique du contrat dans les territoires sous la forme d'une journée annuelle dans chaque département, à l'initiative de la Région, en présence de l'Etat et des partenaires sociaux, à destination des acteurs de l'écosystème orientation-formation-emploi du territoire. ▪ Incarner la territorialisation des politiques orientation-formation-emploi, de mettre en perspective chaque année la traduction technique du cadre politique du contrat et de recueillir les retours des acteurs dans un dialogue allant vers les usagers en proximité.

OBJECTIF PARTAGE N°9 : RENFORCER LA MOBILISATION ET LA COORDINATION DES ACTEURS DANS LES TERRITOIRES

Nom de l'action 22 : Expérimenter de nouvelles formes de coordination des politiques d'orientation, de formation et d'emploi dans les territoires vulnérables

Porteur(s) : Pôle formation et Emploi - Direction de l'Animation Territoriale

Rapporteur : Eric CHOSSON / Valérie DAUBA LE SCIELLOUR Date MàJ : 17/10/2022

Le CPRDFOP vise à mieux prendre en compte les besoins en emplois et en qualifications des territoires les plus vulnérables et d'améliorer l'efficacité des politiques régionales contre le chômage par un renforcement de leur

partenariat avec les acteurs locaux concernés. Pour ce faire, des expérimentations de nouvelles formes de coordination des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi sont mises en œuvre sur les territoires.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

L'expérimentation RECRUTER réalisée dans les bassins d'emploi de Marmande et de Langon a permis de d'organiser une **action phare de nouvelles formes de coordination des politiques d'orientation, de formation et d'emploi** dans des territoires vulnérables dans une logique de croisement Territoires / Filières. En effet, la démarche s'est concentrée dans **deux bassins d'emploi « vulnérables »** sur les problèmes de recrutement des entreprises de la mécanique industrielle.

- Sur la base d'un diagnostic partagé et l'identification d'actions potentielles dans une démarche participative, deux cellules opérationnelles et multi acteurs, coordonnées par un trinôme Région / Pôle emploi / intercommunalité ont **défini et mis en œuvre un plan d'actions concentré dans le temps, l'espace et sur une thématique**. Cette démarche a permis de réaliser un certain nombre d'actions dont certaines perdurent aujourd'hui.
- **D'autres actions en lien direct avec des besoins d'entreprises** ont pu être menées dans d'autres territoires : analyse quantitative et qualitative des besoins, offres existantes présentes à mobiliser, nouvelles actions à mettre en place (POE, PRF notamment), informations sur les métiers et les besoins à destination des professionnels et des publics (ex. chantiers fibres optiques) avec une mobilisation de tous les acteurs concernés (prescripteurs, collectivités locales, organismes de formation, structures d'informations et d'orientation).
- Des **actions formation-emploi** se sont aussi réalisées dans le cadre des contrats de territoire et des Contrats néo-aquitain de développement de l'emploi sur le territoire (CADET) et ont participé à de nouvelles coopérations avec les intercommunalités autour des problématiques de la relation formation – emploi (formations de salariés en entreprise, GPEC-T, investissements, AFEST, initiatives territoriales pour la formation, forums, espaces ressources pour la jeunesse). Ces actions ont créé des **relations de travail autour de l'orientation-formation-emploi** qui aujourd'hui se poursuivent dans la nouvelle politique contractuelle 2023-2025 dont le volet formation-emploi est un des volets spécifiques prévus dans le nouveau cadre d'intervention voté à la plénière de juin 2022. Il en est de même dans le cadre **d'autres dispositifs non régionaux comme Territoires d'Industrie ou Territoires Zéro chômeur**.
- Un certain nombre de projets retenus dans le cadre de l'AAP Initiatives territoriales pour l'emploi (ITE) ont aussi permis la **mise en œuvre de démarches nouvelles de coopérations territoriales** sur le triptyque orientation-formation-emploi.

Même s'il existait des modèles différents dans les trois ex-Région, la mise en place des ERIP a aussi contribué, dans le cadre de son mode de gouvernance et de co-construction partenariale de ses actions, à expérimenter de nouvelles manières de collaborer dans les territoires en matière d'orientation-formation-emploi.

Les démarches territoriales engagées autour de l'AAP Ingénierie de formations professionnelles et d'offres d'accompagnement innovantes (IFPAI) ainsi qu'autour des campus Talents Territoires Nouvelle-Aquitaine s'inscrivent aussi dans le cadre de l'objectif de cette action 22.

La mise en place de la nouvelle compétence de la Région en matière d'information sur la formation et les métiers participe également à cette dynamique et cela s'est traduit par la **création d'une nouvelle direction de l'orientation** au sein du pôle éducation **mais en transversalité avec le pôle formation-emploi et développement économique**. Les actions de cette direction en matière de gouvernance partenariale et d'actions territoriales ont contribué à l'expérimentation de cette action

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

Ici, nous ne détaillerons pas car déjà fait dans les autres priorités mais nous notons pour mémoire :

- La fusion et la réorganisation du pôle FE au sein de la Région
- Les plans successifs de l'Etat :
 - Plan d'Investissement dans les compétences
 - Pacte / plan jeunes
 - Plan de réduction des tensions de recrutements
- La crise sanitaire du Covid et son impact sur le marché de l'emploi

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Plusieurs configurations de mises en œuvre des politiques orientation-formation-emploi ont permis d'**expérimenter de nouvelles formes de coordination des acteurs**. Elles montrent globalement la nécessité d'une impulsion par un acteur-clé, la nécessité de cette coordination et la concentration de cette impulsion sur un « objet » de travail circonscrit et opérationnel. La question du **diagnostic préalable, partagé et actualisé est essentiel** et la mise en mouvement des acteurs incontournables est conditionnée par la **légitimité de la coordination et la capacité à engager**. La question de l'échelle territoriale de cette coordination se pose selon les configurations travaillées.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Affirmer et consolider la présence territoriale de la Région dans le sens d'une Région co-actrice de la mise en œuvre de ses politiques orientation-formation-emploi au travers d'une posture pro-active en matière de prise d'initiatives et de pilotage d'actions territoriales.

Les compléments des concertations territoriales

Plusieurs axes autour du pilotage et de la gouvernance territoriale sont ressortis des concertations autour de deux volets : le pilotage/l'animation et le volet « diagnostic de territoire » :

Volet 1 – pilotage / animation :

- Gouvernance partenariale et identification d'un chef de file pour coordonner ces problématiques sur un territoire donné
- Déterminer un pilotage partagé de l'animation territoriale
- Développer une concertation au sein du bassin d'emploi et une interconnaissance des acteurs (orientation, formation, emploi-entreprises)
- Déterminer un chef de file (pilote) à l'échelle d'un territoire (bassin d'emploi ?) et lui confier la responsabilité d'animer/coordonner les acteurs du territoire
- Simplifier les instances de concertation sur un territoire
- Piloter au niveau territorial (thématiques ou multithématiques) les actions mises en place pour faciliter l'accompagnement des projets professionnels et de vie, les parcours de formation et l'insertion dans l'emploi : création de commission locale ou territoriale - plateforme mettant en visibilité les acteurs et les chantiers conduits pour permettre le travail collaboratif - pilote support des projets des acteurs ...

Volet 2 : données / diagnostic de territoire :

- Faciliter l'accès aux données socio-économiques (nationales, régionales, bassins d'emploi) et multiplier les conférences territoriales pour développer les synergies entre acteurs
- Faire du sur-mesure en fonction des territoires en identifiant et en anticipant les besoins nouveaux. Pour cela, s'appuyer par exemple, sur la possibilité d'adapter les référentiels des certifications aux besoins d'emplois très localisés (couleur locale d'une certification pour répondre à un besoin d'emploi local) et orienter différemment l'offre existante par une meilleure connaissance des métiers.

- Renforcer la collaboration avec les élus locaux (EPCI) pour lever les freins périphériques à l'entrée en formation ou à l'emploi, et déployer une offre de formation de proximité
- Travailler la connaissance des plateaux techniques avant d'envisager une possible mobilité et des mutualisations
- Déployer des formations en proximité en mixant les modalités de formation : lieu d'accueil, plateaux techniques mobiles, mutualisation d'outils, création d'outils pédagogiques virtuels, appui sur les entreprises (outils de production) ...

Nom de l'action 23 : Intégrer les entreprises dans le système territorial de la formation

Porteur(s) : Pôle Formation Emploi – Direction de l'Emploi et l'Evolution Professionnelle

Rapporteur : Pascal SAGNIER

Date MàJ : 17/10/2022

L'intégration de l'entreprise dans le système territorial de l'orientation-formation-emploi constitue une composante essentielle pour la réussite du CPRDFOP dans sa déclinaison territoriale. La recherche systématique de rapprochement entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle répond à plusieurs objectifs : favoriser l'attractivité des métiers, contribuer aux parcours de formation, participer aux dispositifs (tels que les campus des métiers et des qualifications), développer l'emploi partagé et les groupements d'employeurs sectoriels et intersectoriels.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

La Région a lancé un appel à projets portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT) le 16/11/2018.

Il s'agit d'une démarche globale menée sur les territoires par un **partenariat contractuel organisé autour d'un véritable dialogue social territorial**, partageant un diagnostic préalable à l'action. Cinq dimensions sont déclinées dans la démarche de GPECT : le développement économique, l'aménagement du territoire, la formation, l'emploi et les compétences.

Les territoires de Nouvelle-Aquitaine sont considérés comme des espaces d'innovation et de ressources pour :

- **Engager un dialogue territorial de proximité** qui concourt à la fois à la sécurisation des parcours professionnels et à la compétitivité des entreprises,
- **Anticiper les besoins en ressources humaines** des entreprises afin de les conjuguer avec l'insertion des demandeurs d'emploi et la mobilité professionnelle des actifs locaux en favorisant les approches interprofessionnelles,
- **Nourrir la programmation régionale de formation** et construire des actions locales de formation adaptées aux besoins,
- **Innover pour construire des réponses adaptées** aux problématiques locales identifiées : transitions et mobilités professionnelles, identification des compétences transférables, emploi à temps partagé...,
- **Accompagner les mutations économiques** et développer l'attractivité des territoires.

Cet AAP a été renouvelé et prolongé jusqu'au 31/03/2020. 30 projets ont été votés sur la base de cet AAP.

Depuis 2021, il est intégré à l'appel à projets Initiatives Territoriales pour l'Emploi. Un projet concernant un diagnostic a été voté et un sur le plan d'actions issu du diagnostic.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

La crise sanitaire a impacté fortement la réalisation de certains diagnostics et plans d'actions.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Tous les projets votés dans le cadre de l'AAP GPECT sont terminés. Tous les bilans ne sont pas produits à ce jour. Mais on constate que la majorité sont soldés à 100% donc les projets se sont déroulés en intégralité.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Depuis l'intégration de la GPECT dans l'AAP ITE, on constate une baisse de ce type de projet. Manque de visibilité ? Beaucoup de diagnostics déjà réalisés sur les territoires néo-aquitains ?
- Quelle exploitation des diagnostics réalisés par la DEEP et le Pôle FE ?

Nom de l'action 24 : Renforcer la coordination des actions avec les collectivités territoriales

Porteur(s) : Pôle formation et Emploi - Direction de l'Animation Territoriale et DRAAF

Rapporteur : Eric CHOSSON / Valérie DAUBA LE SCIELLOUR / Marie France PERILLAT Date MàJ : 29/11/2022

Les entités territoriales contribuent à la structuration de l'espace régional. Leur proximité avec les usagers et les professionnels, leurs compétences en matière de services publics de proximité doivent être prises en compte pour développer l'orientation et les formations professionnelles dans une logique d'attractivité territoriale. Les partenariats établis par les signataires avec les différents niveaux de collectivités territoriales constituent autant de cadres structurants permettant l'optimisation de la mise en œuvre des actions du CPRDFOP dans leur dimension territoriale. Le renforcement dans ce cadre des synergies entre collectivités favorisera le développement des équipements et des services de proximité, qui permettront l'insertion professionnelle et favoriseront l'économie territoriale.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et le cas échéant les périodes couvertes) :

- La Région et les départements avaient noué des partenariats autour de la thématique orientation-formation-emploi lors du précédent CPRDFOP, de manière distincte car mis en place avant la fusion. Ces partenariats s'inscrivaient dans le cadre des Programme Départementaux / Territoriaux d'Insertions (PDI / PTI) avec des niveaux de contractualisation différents.
- **Un nouveau cadre partenarial a été élaboré** au sein du pôle formation-emploi et validé en transversalité de manière inter directions sous coordination de la Direction de l'Action Territoriale (DAT) à qui il a été confié la responsabilité de ce partenariat. Ainsi, **un cadre de collaboration avec les Départements** en lien avec les PTI posant les axes incontournables sur lesquels travailler les questions orientation-formation-emploi **a été finalisé fin 2021** et sert de support dans les relations avec les Départements.
- Ce cadre a servi lors du renouvellement des contractualisations (79/40), sert dans le cadre des travaux en cours pour le renouvellement des prochaines (23/87/33/47/86) et oriente les modalités partenariales avec les départements aujourd'hui.
- A noter que ces partenariats ont généré :
 - La **participation des départements** au sein des Comités Territoriaux de la Formation (CTF)
 - **Leur habilitation** en tant que prescripteurs à la suite d'expérimentations conduites avec certains
 - La **mobilisation** de certains d'entre eux autour de la problématique de l'**illettrisme** notamment par le cofinancement de plateforme de diagnostics
 - Le **cofinancement d'initiatives territoriales** pour la formation dans le cadre des chantiers formation qualification Nouvelle chance
 - Leur participation au sein des Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP)

- La participation de la Région dans le cadre des démarches SPIE pour les départements ayant répondu à l'AMI

La Région renforce aussi ses relations avec les PLIE, acteur issu de la volonté des communes et des intercommunalités. En effet, la Région est désormais **signataire** des protocoles d'accord partenariaux des 23 PLIE, **co-finance** ces 23 PLIE et est **en cours d'élaboration d'un accord-cadre** avec l'Alliance pour l'insertion et l'emploi en Nouvelle Aquitaine (ALIENA), tête de réseaux des PLIE en Nouvelle-Aquitaine. Les PLIE contribuent à l'accès à la formation des publics qu'ils accompagnent et participent aux animations territoriales soutenues et/ou initiées par la Région : CTF, ERIP...

Dans le même cadre, **les services de l'Etat ont participé à la mise en place de l'expérimentation cumul RSA – emploi saisonnier** depuis 2019, dans le département de la Gironde en 2022. Cette expérimentation permet aux bénéficiaires du RSA de se porter candidat à un travail saisonnier (agriculture- agroalimentaire hôtellerie- restauration) sans risque de perdre le bénéfice du RSA.

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

Au-delà des départements, le partenariat avec les intercommunalités s'est développé sur les sujets orientation – formation – emploi dans le cadre des contrats de territoire, des Contrats néo-aquitains de développement de l'emploi sur le territoire (CADET), des Territoires d'industrie, des initiatives territoriales pour la formation (plutôt les chantiers formation qualification nouvelle chance), de l'AAP Initiatives territoriales pour l'emploi (ITE) et les actions de GPEC-T...

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

Ici, nous ne détaillerons pas car déjà fait dans les autres priorités mais nous notons pour mémoire :

- La fusion et la réorganisation du pôle FE au sein de la Région
- Les plans successifs de l'Etat :
 - Plan d'Investissement dans les compétences
 - Pacte / plan jeunes
 - Plan de réduction des tensions de recrutements
- La crise sanitaire du Covid et son impact sur le marché de l'emploi

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et si disponibles les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Les bénéficiaires du RSA représentent 26% des publics préinscrits sur les formations financées par la Région. **Les Départements cofinancent des actions de dispositifs de la Région**, la majorité des PDI / PTI sont **en cours de renouvellement** ou devront l'être prochainement et la mise en place des **SPIE questionne la gouvernance territoriale** en matière d'accompagnement des publics pour leur insertion dans l'emploi et donc pour leur accès à la formation comme une étape de cette insertion.

Le partenariat avec les départements est un partenariat important pour la collectivité régionale au regard de sa compétence en matière d'accès à la qualification et à l'emploi des publics les plus en difficulté.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Le cadre de collaboration avec les départements est posé, validé en inter directions. Sur ces bases et dans le cadre des renouvellements évoqués ci-dessus, il conviendrait **d'envisager un portage politique de cette collaboration avec les Départements** notamment via la Conférence Territoriale de l'Action Publique (CTAP).

Les compléments des concertations territoriales :

- Renforcer la collaboration avec les élus locaux (EPCI) pour lever les freins périphériques à l'entrée en formation ou à l'emploi, et déployer une offre de formation de proximité
- Associer les élus locaux (collectivités) à la recherche de solution pour lever les freins périphériques à l'entrée en formation et à l'emploi - échelle EPCI (comme les démarches de GPECT)

OBJECTIF PARTAGE N°10 : OBSERVER POUR DECIDER

Nom de l'action 25 : Créer une cellule prospective régionale pour appréhender les évolutions et construire une vision intersectorielle des besoins régionaux

Créée au sein du CREFOP, cette cellule s'attachera tout d'abord à capitaliser et à mettre en cohérence les travaux et données disponibles afin d'appuyer l'anticipation recherchée. Les différents observatoires régionaux seront mobilisés afin de venir en soutien de cette démarche. Dans son approche des compétences en évolution sur le territoire, la cellule veillera à croiser les approches filières et territoriales, les analyses macro et analyses micro disponibles. Sur la base des travaux menés elle produira des préconisations en vue de l'adaptation des dispositifs de formation et des systèmes d'orientation.

Porteur(s) : CREFOP – Commission Prospective du CREFOP

Rapporteur : O. DELAGE – D. BISSON

Date MàJ : 17/10/2022

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

La commission Prospective du CREFOP a été créée en 2018. Elle ne s'est cependant pas réunie pendant la durée du CPRDFOP.

Opérations abandonnées et motifs :

Il n'y a pas eu d'abandon à proprement parler, mais prise en charge de la préoccupation par d'autres voies, internes ou externes au CREFOP.

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

Dans le cadre de la Commission Emploi et du bureau, des études ont été menées sur les questions des métiers stratégiques et en tension en Nouvelle-Aquitaine (difficultés de recrutement)

Plusieurs services régionaux incluent par ailleurs dans leur champ d'étude ou d'action la préoccupation de la prospective (voir dans résultats).

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

Contexte similaire à l'ensemble des CPRDFOP, à savoir une période marquée surtout par les politiques nationales Emploi Formation Professionnelle, notamment la Loi égalité professionnelle de 2018 (Réforme apprentissage, CPF, CEP) et le PIC – PACTE

Crise sanitaire 2020 – 2021

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Plusieurs services régionaux incluent dans leur champ d'étude ou d'action la préoccupation de la prospective.

Au sein du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine

- Service Prospective et Aménagement éducatif du territoire – Pôle Education Citoyenneté
- Service Prospective et développement des formations professionnelles – DFPA Pôle Formation et Emploi
- Unité Prospective stratégie et ingénierie de projets filières et territoires - Direction Innovation Filières Attractivité des territoires du Pôle développement économique & environnemental
- -Service Etude Prospective à Direction de l'ingénierie territoriale et de la prospective – DITP de la DATAR Sous-direction Prospective Immobilière et Transition Environnementale Direction Construction et immobilier

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

Dans la cadre de la nouvelle mandature du CREFOP, un débat s'amorcera sur son organisation et fonctionnement, en particulier concernant ses 4 commissions. La question du principe et/ou de la reconduction de la Commission Prospective

Nom de l'action 26 : Mettre en place une cellule de veille interbranches et interprofessionnelle pour identifier et mettre en visibilité les impacts des transitions numériques, environnementales et les compétences recherchées

Porteur(s) : DEEP

Rapporteur : Tahar MEZHOUD (avec compléments Cap Métiers)

Date MàJ : 17/10/2022

Les transitions numériques et environnementales génèrent avant tout une transformation des compétences et dans une moindre mesure une apparition de nouveaux métiers. Elles impactent fortement les métiers et les formations à proposer ; elles génèrent également des interactions croissantes entre les secteurs économiques et offrent ainsi aux actifs des possibilités de reconversion et de passerelle entre les métiers. La mise en place de cette cellule de veille permettra tout d'abord de croiser les observations disponibles dans ce domaine et de mutualiser les méthodes utilisées en dépassant les spécificités sectorielles. Il s'agira ensuite d'identifier les compétences transversales et transférables qui sont à l'œuvre dans ces transformations et de les mettre en visibilité auprès des acteurs régionaux de l'orientation et de la formation.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

Une chargée de mission a été recrutée sur une mission inter filières autour des enjeux de la transition environnementale et pour développer une expertise sur l'impact de celle-ci sur les métiers.

- Elle anime des groupes de travail dans différents Contrats Régionaux de Filière (BTP, Transport-logistique-services automobiles et mobilités, industrie...) afin d'identifier les besoins en compétences et identifier les solutions existantes....
- Elle assure également une veille sur ces sujets : évolutions législatives et réglementaires en lien avec la transition énergétique et climatique, conséquences sur les métiers (en émergence, en évolution, en déclin).

Il n'existe **pas de cellule en tant que telle mais une coordination** sur ces sujets avec les services de la DFPA, des Pôles DEE, Education Citoyenneté...

Cap métiers développe et actualise plusieurs outils dans le cadre de la prospective métiers :

- Proj'EM, Projection des emplois et des métiers, outil de projections macroéconomiques, destiné à alimenter la réflexion prospective des acteurs régionaux. Il est basé sur plus de 150 variables

économiques et intègre les pyramides des âges observées pour chaque métier. Cet outil est actualisé chaque année, il est enrichissable et paramétrable

- Métiers porteurs, outil qui score chaque famille de métiers en fonction de son potentiel de recrutement à court et moyen terme en Nouvelle Aquitaine et des difficultés de recrutement exprimées par les employeurs. L'outil centralise l'ensemble des sources de données quantitatives disponibles, régulièrement actualisées et exploitables sur une nomenclature de métiers commune

Cap métiers produit par ailleurs des analyses partagées pour connaître l'emploi, les évolutions des métiers et anticiper les compétences à développer au regard des besoins du tissu économique régional. Plusieurs familles de métiers ont été analysées entre 2018 et 2022 : sanitaire, du social et de l'aide à la personne ; BTP, des matériaux et de la construction durable ; Industrie, Agriculture et travaux paysagers ; Numérique ; Transport et de la logistique ; Hôtellerie-restauration, tourisme ; Sport et animation ; Industries culturelles ; métiers de la formation ; Cuir, Luxe, textile et Métiers d'art ; Métiers du stockage énergies ; Filière bois ; Nautisme ; Viticulture - fibre optique, ...

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

La Région (Pôles FE-DEE) coordonne une réponse à un AMI national qui vise à structurer une offre régionale de formation, recherche autour des métiers de la batterie avec un périmètre large (production et recyclage de batterie, services automobiles, ferroviaires, nautisme ...). Cette action qui nécessite un engagement important est un **réel levier pour rassembler les parties prenantes** dans un projet à rayonnement national, d'autant que les réglementations et la fin de la production des moteurs thermiques des voitures sont annoncées.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

La crise de l'énergie et les enjeux climatiques ont accéléré la prise en compte de la dimension environnementale / numérique dans l'ensemble des filières, soulevant de nouveaux besoins.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

Le travail ainsi réalisé a permis de lancer des formations dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF) avec une **prise en compte de nouvelles compétences**. La problématique rencontrée est que **l'appareil de formation n'est pas forcément en capacité de répondre aux marchés** même si les besoins en compétences remontés par les organisations professionnelles/entreprises existent.

L'intérêt des partenaires et en interne à la Région est manifeste et ils sont satisfaits d'avoir un interlocuteur en maîtrise des sujets environnementaux.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- S'affranchir de la procédure en marché qui n'est pas toujours adaptée s'agissant parfois de formations émergentes,
- Avoir un budget « expérimentation » sur ces sujets.

Les compléments des concertations territoriales

Les mutations des métiers de demain, notamment environnementales, ont été au cœur des travaux des concertations avec notamment de nombreux enjeux autour de la prise en compte de la transition écologique dans les politiques de formation professionnelles.

Voici plusieurs pistes de réflexion proposées en lien avec les mutations environnementales :

- Mobiliser l'ensemble des acteurs économiques et politiques pour proposer des nouveaux projets et formations en lien avec les enjeux environnementaux
- Développer l'ingénierie sur les métiers de demain pour intégrer les compétences dans les formations d'aujourd'hui
- Intégrer des modules complémentaires citoyens dans les formations qualifiantes et certifiantes (formations hybrides)
- Faire monter en compétences des professionnels sur les questions de développement durable et d'environnement,
- Maintenir la formation des acteurs de la formation et de l'orientation et de l'emploi pour s'adapter aux évolutions réglementaires, sociétales, environnementales et pédagogiques
- Sensibiliser, accompagner et former tous les publics (du parent au chef d'entreprise) aux enjeux environnementaux et énergétiques
- Diffuser et infuser le développement durable dans l'ensemble du parcours d'orientation et de formation
- Systématiser les formations aux éco gestes dans le parcours d'intégration du salarié dans l'entreprise
- Réalisation d'une cartographie éclairante sur les secteurs et acteurs locaux vertueux
- Mettre en place un appel à projet à destination des entreprises de conseil et d'accompagnement à la démarche : économie énergie, eau, recyclage, réglementation, SPASER
- Créer des laboratoires et campus sur les questions de formations et métiers durables

OBJECTIF PARTAGE N°11 : ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES FILIERES ECONOMIQUES STRATEGIQUES

Nom de l'action 27 : Proposer de nouveaux cadres de concertation avec les branches professionnelles autour des enjeux emplois compétences

Porteur(s) : DEEP

Rapporteur : Tahar MEZHOUD (avec compléments de la DRAAF et Cap métiers)

Date MàJ : 29/11/2022

Ces nouveaux cadres de concertation, qui couvriront l'intégralité du champ orientation formation emploi, déboucheront sur des plans d'actions intégrant des engagements réciproques et des leviers le cas échéant financiers. Leurs périmètres seront déterminés à partir d'un croisement entre les filières prioritaires du SRDEII et les filières de formations professionnelles initiales et continues actuelles. Il est proposé de les dénommer : Contrats Régionaux de Filière. Ces CRF se caractérisent par une volonté de concentrer les engagements, favorisent les contractualisations intersectorielles, intègrent une forte dimension territoriale, et feront l'objet d'une évaluation partagée des actions mises en œuvre.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

Afin de répondre à cet enjeu, la Région a mis en place les Contrats Régionaux de Filière (CRF) qui sont des **cadres de contractualisation construits avec les acteurs de ces filières** (branches professionnelles, OPCO, Pôle Emploi, autorités académiques, services déconcentrés de l'état, ...) sur l'intégralité du champ orientation-formation-emploi. Au total, **9 CRF ont été adoptés par la Région**, ils couvrent les métiers suivants :

- Production agricole et aménagements paysagers

- BTP et négoce de matériaux de construction
- Numérique
- Hôtellerie-restauration-tourisme
- Sport, animation, loisirs et lien social
- Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social
- Transport, logistique, services à l'automobile, mobilités
- Industries
- Formation

Au total, cela représente **84 signataires** et **plus d'un million d'actifs** (hors CRF Métiers de la formation, pour lesquels nous ne disposons pas des chiffres à date).

Des discussions et travaux pour élaborer 2 nouveaux contrats sur les métiers du commerce et de la culture sont en cours.

En parallèle, des **cadres de concertation** ont également été mis en place **pour les secteurs non couverts** (industrie agro-alimentaire, commerce) et en lien avec les feuilles de route du développement économique (électronique, naval-nautisme, etc.).

Cap Métiers contribue à l'animation des CRF au travers de son travail de production de statistiques et participe à différents groupes de travail, dont ceux dédiés à la prospective métiers.

Autres projets conduits (en lieu et place ou en complément) :

Des conventionnements avec certains OPCO sur des champs non couverts ou partiellement couverts sont en cours d'élaboration, dans l'attente de la mise en œuvre effective du nouveau CPRDFOP.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions

La crise sanitaire a impacté le développement de l'action (passage en visio, arrêt des travaux au début du confinement, perte des occasions d'échanges informels, etc.). Malgré cela, les CRF ont continué à fonctionner en distanciel.

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

- La mise en place des CRF et autres partenariats a permis aux acteurs de différentes filières de **se rencontrer, se connaître pour travailler ensemble** autour des enjeux identifiés dans le diagnostic. Cet espace de partage et de construction permanent de réponse aux problèmes rencontrés par les entreprises de la filière s'est relevé **un outil pertinent** entre 2020 et 2022 dans le suivi de l'emploi, de la conjoncture et l'articulation des politiques/actions des différents partenaires.
- Pour la Région et ses partenaires, les échanges avec les professionnels représentent une des sources d'information pour **adapter une partie de son offre de formation** (Programme Régional de Formation, Appel à projets ...). Ces échanges permettent également d'anticiper sur les besoins en compétences à venir et d'anticiper sur les emplois de demain.
- A noter la mise en œuvre de **deux campagnes spécifiques** sur les métiers de l'animation et de l'installation agricole travaillés au sein de ces instances.
- Les CRF constitue une **porte d'entrée pour les partenaires** avec les autres services de la Région avec des problématiques qui dépasse les compétences du Pôle. Enfin, ils permettent de mettre en visibilité et cohérence les actions des partenaires avec un souci recherché de complémentarité.
- Les retours des partenaires sur les CRF sont **globalement positifs**. A titre d'illustration, lors de ce bilan, la DRAAF a indiqué trouver très opérationnels les CRF auxquels elle est associée (Santé/Social – Agriculture)

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- **Améliorer l'opérationnalité** des CRF et la **lisibilité** de l'action régionale
- Poursuivre, si les financements le permettent, le **travail sur les feuilles de route économiques**, qui a mené à un rapprochement important interpôles et une prise en compte plus objective des problématiques de recrutement-formation-attractivité
- Faciliter la capacité des CRF à lever des financements pour accompagner des projets fédérateurs
- Réfléchir à l'**articulation entre ces formes de partenariats plus ou moins formalisées et la contractualisation** de partenariats avec les OPCO
- **Mieux articuler les CRF et les CTF** et identifier des connexions entre ces deux instances.

OBJECTIF PARTAGE N°12 : ENCOURAGER TOUTES FORMES D'EXPERIMENTATIONS ET D'INNOVATIONS PERMETTANT AUX ACTEURS DU SYSTEME ORIENTATION FORMATION DE S'ADAPTER AUX EVOLUTIONS

Nom de l'action 28 : Développer le soutien à l'innovation

Porteur(s) : DFPA – Service Prospective et Développement des Formations

Rapporteur : Vincent Coudert / Charlotte Garraud

Date MàJ : 17/10/2022

L'action 28 du CPRDFOP encourage le soutien à l'innovation au travers de différents moyens, dont des appels à projets, afin de permettre d'appuyer les acteurs régionaux dans la mise en place d'initiatives nouvelles en faveur d'une meilleure réponse aux besoins des publics, des territoires et des entreprises.

Décrire succinctement les opérations les plus significatives conduites ; dispositifs mis en place (préciser les opérateurs et partenaires et, le cas échéant, les périodes couvertes) :

En cohérence avec l'ensemble des politiques régionales orientation-formation-emploi et la signature du Pacte Régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, la Région Nouvelle-Aquitaine confirme sa volonté de soutenir l'innovation au plan régional à travers :

- La reconduction du **Fonds Régional pour l'Innovation dans la Formation**, : appui aux acteurs régionaux de la formation dans une logique de recherche et développement (transition numérique et écologique, transformation et modernisation de l'appareil de formation, pédagogies innovantes, ...)
- **Les initiatives territoriales pour l'emploi** : soutien à des actions innovantes en faveur de l'emploi et la formation, en territoire (ex : action « OPEC - Ouvrier en Eco Construction » proposée par PERF (Pôle Etude Recherche et Formation) à Tarnos, qui vise à accompagner la construction de logements sociaux en formant et qualifiant 10 demandeurs d'emploi aux métiers de l'écoconstruction ou l'action « Bike for job » de Drop de Béton à Mérignac qui propose à 12 stagiaires une formation autour du métier d'Animateur Territorial Mobilité à Vélo).
- **L'appel à projets « Modules additionnels aux parcours certifiants »**, en faveur d'une expérimentation pour la mise en place de modules ciblés sur des compétences attendues par les entreprises (compétences émergentes, compétences non prises en compte dans les référentiels existants, ...). Lancé en 2019, les projets ont été présenté et restitué courant 2020.
- **L'appel à projet IFPAI** (PIA régionalisé), en faveur du soutien à l'émergence de « solutions innovantes » en matière de formation professionnelle et d'accompagnement, lancé en 2021, avec un budget total de 12,5 millions d'euros.
- **Passerelles vers l'emploi** : dispositif régional expérimental à destination des lycées professionnels sortant de CAP ou de Bac pro dans des secteurs fragilisés par la crise, afin d'accompagner leur insertion professionnelle et leur accès à un premier emploi. Il a été mis en place entre le 16 novembre 2020 et le 31 mars 2021 et reconduit jusqu'au 30 avril 2022. Le parcours dure 3 mois, avec une immersion en entreprise.
- Le **programme d'accompagnement à la transformation des organismes de formation** : accompagnement des organismes de formation dans leur transformation structurelle, organisationnelle, didactique et numérique. Il répond donc à deux enjeux :
 - L'adaptation aux nouveaux enjeux accélérés par la crise sanitaire et économique en permettant aux organismes de formation de se repositionner dans ce nouveau contexte et assurer leur viabilité suite aux impacts liés à l'épidémie de Covid-19 ;
 - L'optimisation et personnalisation des parcours de formation ;

Afin de répondre efficacement à ces enjeux, ce dispositif est construit autour de deux phases successives :

- Réalisation d'un diagnostic stratégique complet
- Mise en œuvre du plan d'action de la transformation

Un groupe de travail « accompagnement de la transformation des structures » réunissant les signataires du contrat de filière « métiers de la formation » intervient en appui sur le recensement des besoins, l'accompagnement au changement et le suivi et l'évaluation des résultats.

Faits marquants de contexte sur la période impactant les conditions de mise en œuvre des actions :

- **La crise sanitaire** a nécessité la mise en place d'actions complémentaires pour accompagner la crise qui n'étaient pas prévues (avec parfois des effets positifs sur le numérique par exemple)
A contrario, certaines actions ont été repoussées.
- **La crise de l'énergie et les enjeux climatiques** ont accéléré la prise en compte de la dimension environnementale / numérique dans l'ensemble des filières, soulevant de nouveaux besoins

Résultats observés (prioritairement rédiger un avis qualitatif et, si disponibles, les indicateurs validés lors de l'évaluation ex-ante, ou d'autres indicateurs quantitatifs) :

- **Le Fonds Régional pour l'Innovation dans la Formation** : la reconduction du FRIF a permis de soutenir de nombreux projets :
 - 2018 : 87 dossiers instruits – 22 projets soutenus
 - 2019 : 54 dossiers instruits – 28 projets soutenus
 - 2020 : 4 dossiers instruits – 1 projet soutenu
 - 2021 : 77 dossiers instruits – 22 projets soutenus
 - 2022 : 8 dossiers instruits – 3 projets soutenus

Les typologies d'innovation qui en découlent sont variées :

 - **Innovation pédagogique** : développement / mutualisation de contenus pédagogiques innovants, de modalités pédagogiques nouvelles (e-contenu, centre ressources, plateformes, approche par les compétences...)
 - **Innovation de parcours** : développement de réponses adaptées aux publics en difficulté, s'appuyant notamment sur une articulation des différents types d'intervention (formation, orientation, insertion, accompagnement, alternance et périodes d'emploi, diffusion du passeport...) dans la gestion des parcours de ces personnes.
 - **Innovation territoriale** : réponse à des besoins spécifiques de formation par rapport à un public ou à un projet de coopération entre acteurs locaux pour consolider, améliorer ou renouveler l'offre de formation sur un territoire.
 - **Innovation d'ingénierie de formation** : mise en place d'une fonction recherche-développement / innovation au sein d'un organisme de formation (ou plusieurs en mutualisant la fonction) par l'investissement dans des moyens techniques et humains.
- **Les initiatives territoriales pour l'emploi** : cf. fiche bilan de l'action n°20.
 - en moyenne 80 actions sont soutenues par an depuis le lancement.
 - En 2021, 79 projets ont bénéficié du soutien régional pour 5 942 stagiaires.
- **L'appel à projets « Modules additionnels aux parcours certifiants »** :
 - 10 dossiers instruits – 9 projets soutenus dont
 - 7 projets visent à faire de l'ingénierie prospective sur l'évolution des métiers et des compétences requises pour définir les modules additionnels opportuns pour compléter les certifications professionnelles au regard des transitions (numérique, écologique, sociétales) qui impactent les métiers et les environnements de travail.
 - 2 projets cherchent à étudier et faire des propositions en termes d'agencement renouvelé des parcours de formation conduisant au métier ciblé, par combinaison de blocs de formations existants.
 - A ce jour, aucun module proposé n'a été intégré dans la commande publique. Il en ressort, que faute d'un manque de cadrage plus restrictif, chaque structure a élaboré des modules additionnels nécessaires dans le développement de leurs formations sans forcément penser à leur transmission auprès d'autres organismes de formation.

- **L'appel à projet IFPAI (PIA régionalisé)** : Les projets déposés reflètent la volonté des porteurs de s'engager pour faire évoluer les systèmes de formation et d'acquisition des compétences, en impliquant les acteurs économiques. L'IFPAI se révèle un outil pertinent pour encourager les coopérations entre acteurs, mais aussi pour assurer un lien de plus en plus manifeste entre la formation et l'insertion professionnelle (recours à l'AFEST, co-construction de l'ingénierie de formation, stratégies partagées de repérage et accompagnement au sein des consortiums...)

A l'issue du comité de pilotage régional du 7 septembre 2022, quatre projets ont été retenus dans les filières de l'aéronautique (dirigeables), de l'Economie sociale et solidaire, de l'industrie agro-alimentaire et du BTP.

- **Passerelles vers l'emploi** : A sa clôture en mars 2022, le dispositif enregistre 88 parcours stagiaires par les 9 porteurs de projet. Un résultat modeste lié au contexte sanitaire (multiplicité des dispositifs pour les jeunes, difficultés de recrutement accrues, caractère chronophage du travail de réalisation des parcours)

Le bilan qualitatif révèle le bénéfice conséquent auprès des bénéficiaires de l'intégration de l'acquisition des compétences dites « douces » dans un parcours d'insertion professionnelle.

- 6 mois après la fin de leur stage, plus de la moitié des jeunes sont en reconversion professionnelle, en contrat à durée déterminée dans une branche différente de leur branche de formation initiale.
- Les bénéficiaires ont également évoqué une grande satisfaction au sujet de l'esprit d'équipe, la cohésion de groupe et l'entraide. Ils déclarent également avoir apprécié la découverte de l'univers maritime et une amélioration de leur confiance en eux. Ils se sont dit confiants pour l'avancée de leur projet professionnel.

- **Le programme d'accompagnement à la transformation des organismes de formation** : En date du 12/09/2022, 60 dossiers ont bénéficié d'un accompagnement, la plus grande majorité (95%) étant des diagnostics stratégiques. La typologie des structures révèle une forte demande du réseau des MFR, mené par leur Fédération.

Le bilan de l'accompagnement technique de la Région est le suivant :

- Soutient la philosophie de la transformation et prodigue une méthode de travail
- Encourage la structure à l'interrogation globale de l'ensemble de ses activités : depuis le modèle économique jusqu'à la pédagogie par le numérique
- Permet aux structures de réaliser un choix éclairé à l'orée de la démarche

La marche à gravir pour toucher davantage d'OF est importante, toutefois le déploiement du programme autorise un accompagnement complet (Phases I + II) de l'ensemble des structures ayant déjà débuté la phase I.

Suggestions, propositions émergentes, questions à débattre...

- Relance le dispositif « modules additionnels » en cadrant davantage l'expérimentation, les bénéficiaires potentiels, les modalités de transmission et d'essaimage entre organismes de formation
- Poursuivre le soutien de l'innovation et la capacité à conduire des expérimentations
- Mettre en œuvre/diffuser les orientations opérationnelles et stratégique issues de la mission sur la capitalisation de l'innovation

Les compléments des concertations territoriales

L'axe innovation est ressorti des concertations territoriales réalisées en novembre comme un enjeu important pour le nouveau CPRDFOP, afin de poursuivre la dynamique engagée et aller plus loin dans l'innovation pédagogique, l'accompagnement des OF, etc.

Ces enjeux font également écho aux constats de l'évaluation transversale du programme de formation professionnelle de la Région réalisée entre 2020 et 2022 qui montre que l'innovation et l'accompagnement de l'innovation ont été des axes engagés depuis 2018 mais restent malgré tout à consolider pour aller plus loin, notamment pour favoriser les changements de pratiques.

Voici quelques pistes proposées :

- Accompagner les innovations pédagogiques pour adapter les parcours de formation aux différents publics
- Poursuivre l'individualisation des parcours et le développement des parcours multi-modaux (VAE, AFEST, immersion en E, ADP, FOAD)
- Développer la modalité de formation en situation de travail
- Former les formateurs à la formation à distance
- Aider à développer les fonctions d'ingénierie dans les OF
- Faire évoluer les pratiques des acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle : utilisation de nouveaux outils (numérique, réalité virtuelle ou augmentée, simulation...),
- Développer la formation itinérante, le « aller vers » / Développer les plateaux techniques mobiles pour répondre aux problèmes de garde et de mobilité
- Développer la mutualisation des compétences / plateaux techniques/ plans de formation
- Intégrer la prise de risque dans la manière de financer les formations / Financer différemment les formations selon les besoins en équipement techniques associés

TABLEAU RÉCAPITULATIF

PRIORITÉS	OBJECTIFS	ENGAGEMENTS	
1 Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables	1 - Rendre les métiers plus attractifs et mieux informer sur les emplois	1 - Renforcer l'attractivité des entreprises et des filières économiques	
		2 - Valoriser ensemble les métiers et les emplois d'aujourd'hui et de demain	
		3 - Multiplier les échanges entre les professionnels et les publics	
	2 - Développer la capacité des individus à s'orienter	3 - Offrir des outils et services d'orientation concrets, variés et adaptés à la diversité des publics	4 - Renforcer l'accompagnement à l'orientation
			5 - Renouveler les méthodes d'accompagnement
			6 - Optimiser et rendre lisibles les outils et services existants
	4 - Mettre en réseau les acteurs de l'orientation	4 - Mettre en réseau les acteurs de l'orientation	7 - Développer l'information sur les métiers et les formations en proximité
			8 - Cartographier les compétences des acteurs de l'orientation
			9 - Organiser les synergies sur le plan régional
			10 - Organiser les synergies dans les territoires
2 Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain	5 - Adapter et développer en continu des formations professionnelles	11 - Identifier et prendre en compte les évolutions des attentes et pratiques des différents publics visés	
		12 - Identifier et prioriser les enjeux et « stratégies compétences » par filière et en inter-filières	
		13 - Recueillir les besoins en compétences des territoires	
		14 - Caractériser les besoins en emplois, compétences et qualifications de façon prospective et itérative	
	6 - Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux, l'acquisition de compétences et de qualifications socles	6 - Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux, l'acquisition de compétences et de qualifications socles	15 - Ancrer les formations professionnelles sur des socles de connaissances et de qualification
			16 - Développer l'acquisition et la reconnaissance de compétences au-delà des compétences métiers pour favoriser les passerelles et mobilités professionnelles
			17 - Encourager les initiatives portées par les bénéficiaires eux-mêmes pour favoriser les apprentissages et la pratique de la citoyenneté
	7 - Proposer des formations professionnelles qui favorisent l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle et qui contribuent à réduire les tensions de recrutement	7 - Proposer des formations professionnelles qui favorisent l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle et qui contribuent à réduire les tensions de recrutement	18 - Permettre à toute personne de développer ses compétences, d'accroître sa qualification ou de se maintenir dans l'emploi
			19 - Impliquer les entreprises dans les différentes phases du processus de formation
			20 - Organiser les coopérations entre acteurs économiques et acteurs de la formation
	8 - Accompagner les transitions et accélérer les transformations de la formation professionnelle => pratiques des acteurs, dispositifs, modalités et contenus de formation	8 - Accompagner les transitions et accélérer les transformations de la formation professionnelle => pratiques des acteurs, dispositifs, modalités et contenus de formation	21 - Inscrire dans le développement de la formation professionnelle les exigences des transitions climatiques, environnementales et énergétiques
			22 - Développer l'individualisation des parcours, l'adaptation des formations et rendre plus agile l'organisation des formations
23 - Structurer et professionnaliser la filière formation			
24 - Développer et optimiser l'utilisation des plateaux techniques en lien avec l'évolution des formations			
3 Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels	9 - Faciliter l'accès à la formation	25 - Renforcer la lisibilité, la promotion et l'accessibilité des formations	
		26 - Développer une offre de formation qui favorise la découverte des métiers et la construction de projets professionnels	
	10 - Développer une offre de formation qui favorise la découverte des métiers et la construction de projets professionnels	10 - Développer une offre de formation qui favorise la découverte des métiers et la construction de projets professionnels	27 - Lever les freins périphériques à la formation
			28 - Développer une offre de formation qui contribue à sécuriser le parcours
			29 - Mettre en synergie les acteurs de la prévention, de l'insertion et de la formation dans les territoires
	11 - Améliorer l'insertion dans l'emploi	11 - Améliorer l'insertion dans l'emploi	30 - Renforcer les liens entre la formation et l'emploi
			31 - Impliquer les employeurs
	12 - Renforcer le chaînage des parcours	12 - Renforcer le chaînage des parcours	32 - Mettre en cohérence les interventions publiques sur l'orientation, la formation et l'emploi au plan régional
			33 - Articuler les instances locales dédiées à l'accompagnement des parcours
			34 - Une gouvernance active et partenariale à conforter
	Gouvernance, suivi, évaluation	Gouvernance, suivi, évaluation	35 - Un diagnostic dynamique à instaurer
			36 - Des bilans partagés au fil de l'eau et une évaluation finale