



Performance

Grand Est

ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE



OBJECTIF EMPLOI

#GrandEst
à vos
côtés!

2018
2022

→ SAVOIR-FAIRE →

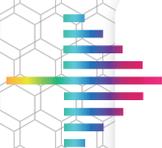
ORIENTATION * FORMATION * APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

EMPLOI * ENTREPRISES * AVENIR

→ MÉTIER →

Synthèse



CPRDFOP : Contrat de Plan Régional
pour le Développement des Formations
et de l'Orientation Professionnelles

3
Remerciements

4
Comment s'est construit
le CPRDFOP
« PERFORMANCE GRAND EST ?

8
LE GRAND EST AUJOURD'HUI

16
CPRDFOP
« PERFORMANCE GRAND EST ?

18
VOLET TRANSVERSAL
3 PRIORITÉS

20
Priorité 1
Observer pour décider
Diagnostic et Prospective
« Analyser et Anticiper »

24
Priorité 2
L'orientation tout au long de la
vie - Vers un service régional
pour toutes et tous
« Conseiller & Informer »

28
Priorité 3
La formation professionnelle
Un levier de compétitivité
régionale et territoriale
« Former et insérer »

34
VOLET SECTORIEL

37
Contrat d'objectifs territorial
(COT) - L'essentiel

Remerciements

Les signataires remercient l'ensemble de celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce document ambitieux qui installera la stratégie partagée sur le champ des formations et de l'orientation professionnelles pour les cinq prochaines années.

- **Les membres du CREFOP.**
- **Les membres du COPAREF.**
- **Les membres du CESER.**
- **Les représentants des branches professionnelles, les OPCAs, OCTAs et FAF.**
- **L'AGEFIPH et la FIPHP.**
- **Les Conseils Départementaux.**
- **L'ARS.**
- **Les Chambres Consulaires.**
- **Les membres du SPRO.**

- **Les agents des services déconcentrés de l'État** (Éducation nationale, DRAAF, DRJSCS, DIRECCTE), **et de Pôle emploi** qui ont participé à l'organisation des consultations et concertations ainsi qu'à la rédaction des documents, pilotés par les services du Conseil Régional qui ont conduit l'ensemble sans aucune externalisation des travaux ;

- **L'ensemble des participants aux différents groupes de travail, ateliers et autres réunions** qui ont permis d'enrichir la Stratégie Régionale de leurs propositions et réflexions ;

- **Les organisations consulaires, professionnelles et syndicales** dont les contributions écrites sont annexées au contrat ;

- **Toutes celles et ceux qui ont participé aux consultations en ligne** mises en place par la Région Grand Est au cours de l'année 2017 ;

- Il s'agit de remercier en particulier **les acteurs des formations Sanitaires et Sociales** qui ont contribué au succès de la consultation en ligne à destination des étudiants, apprentis et stagiaires. La mobilisation massive de ces derniers est à saluer et prouve l'intérêt porté par les citoyens du Grand Est à la Formation et à l'Orientation Professionnelles.

Les travaux engagés dans cette phase d'élaboration ont permis d'impulser une dynamique indispensable à la formalisation d'ambitions partagées à la hauteur des enjeux. Il s'agira à présent de la développer encore d'avantage pour faire de nos objectifs une réalité.



PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST



ACADÉMIE
DE STRASBOURG



ACADÉMIE
DE REIMS



ACADÉMIE
DE NANCY-METZ



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGRIALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Comment s'est construit le CPRDFOP « PERFORMANCE GRAND EST » ?

ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES

Ce que dit la loi

Avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, le législateur a confié à la Région le soin d'élaborer, au sein de l'instance quadripartite dénommée Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

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

Le CRPDFOP définit sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi :

- « les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation ;
- les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue (en tenant compte des nouveaux besoins en compétences issus de la transition énergétique et écologique) ;
- pour les jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et valant schéma régional des formations sociales et des formations sanitaires ;
- pour les adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;
- un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation ;
- les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) »¹.

Le CRPDFOP est adopté par le CREFOP et signé par le Président du Conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, les autorités académiques. La signature est proposée aux partenaires sociaux. Choix spécifique à la Région Grand Est, le CRPDFOP a été élaboré en deux étapes avec la finalisation fin 2016 d'un document méthodologique posant les bases de cette future stratégie régionale partagée.

¹ Extrait de la loi du 5 mars 2014.



Le CREFOP : c'est quoi ?

C'est le lieu de la gouvernance quadripartite en région. Il a pour mission générale d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ainsi que la cohérence des programmes de formation dans la région. Le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques régionales en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP).

Il est composé de l'État, de la Région, des organisations patronales et des organisations représentantes des salariés.

COMMENT S'EST CONSTRUIT LE CPRDFOP

« PERFORMANCE GRAND EST » ?

Gouvernance, suivi & évaluation : les spécificités de la Région Grand Est

Le Bureau du CREFOP est le comité de pilotage du CPRDFOP. Il dispose d'une vision d'ensemble de la démarche et en garantit la cohérence avec la mise en place de 4 commissions thématiques :

- **Compétences, Qualification et Alternance** (cf. formations toutes voies confondues)
- **Prospective** (cf. observatoires régionaux),
- **Emploi** (cf. politiques régionales et territoriales de l'emploi),
- **Orientation** (cf. actions du SPRO).

Par ailleurs, le CPRDFOP « Performance Grand Est » est construit en 2 volets.

Le volet transversal

définit la stratégie et les actions à mener via trois groupes de travail dédiés chacun à une thématique: **l'observation et la prospective, l'orientation et les formations professionnelles.**

Chargés en 2017 d'organiser les consultations du CPRDFOP et de rédiger le contenu de leurs priorités respectives, ces groupes de travail ont élaboré un plan d'actions pour relever les défis relatifs à leur priorité. Ils en assureront le suivi sur toute la durée du contrat, mesureront la cohérence entre les résultats attendus et les résultats réels et estimeront l'efficacité des actions dans le cadre d'un bilan annuel qui sera présenté aux instances politiques et au CREFOP.

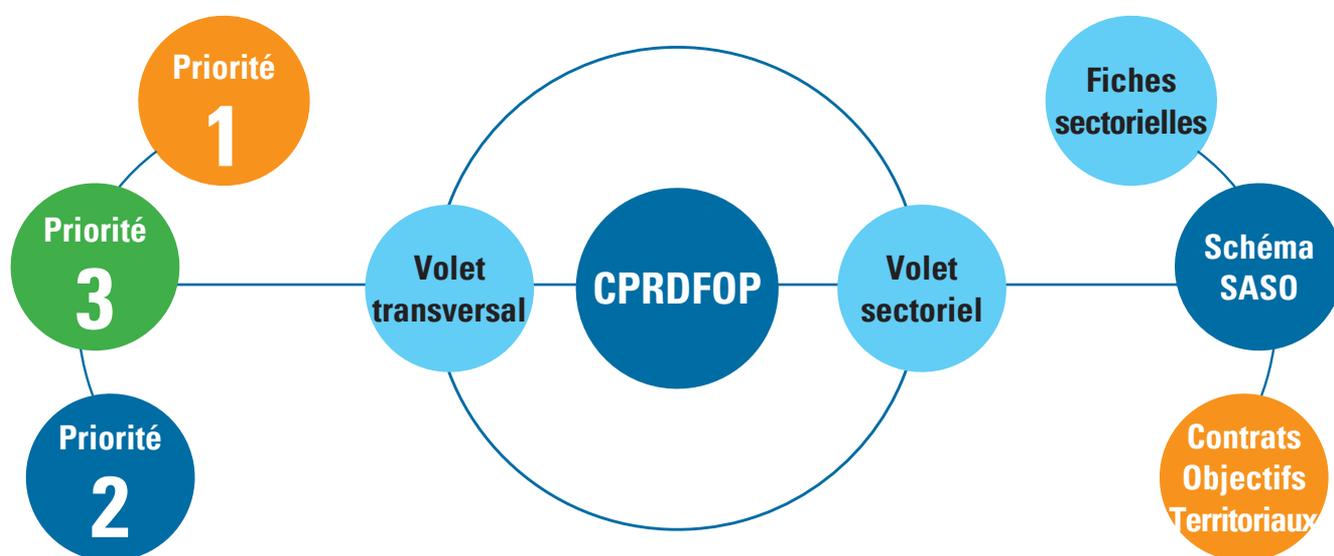
Le volet sectoriel

Il est constitué d'un ensemble de fiches décrivant les secteurs d'activité d'importance sur le territoire régional et leurs enjeux particuliers sur le champ de la **prospective**, de la **promotion des métiers** et des **formations professionnelles**. Il comprend le Schéma Sanitaire et Social.

Certains secteurs font l'objet de contractualisations spécifiques dont les **Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)** qui sont une déclinaison opérationnelle du CPRDFOP. Pour chaque COT, un comité de pilotage est constitué. Celui-ci représente l'instance de gouvernance de la formation professionnelle pour le secteur identifié. Il est composé à minima des signataires (Région, État dont autorités académiques et représentants de la Profession) et de partenaires identifiés comme associés.



Les COT (cf. p. 35)



La Région Grand Est va initier et constituer une instance centrée sur la question de l'évaluation du CPRDFOP : le **Comité Régional d'Évaluation (CRE)**. Son rôle sera de comprendre les dynamiques partenariales en place, de mesurer l'impact des actions menées, de tirer les enseignements utiles à l'amélioration des politiques publiques.

Une volonté d'impliquer le monde économique et les parties prenantes

Dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP « Performance Grand Est », de nombreuses concertations et consultations ont été organisées permettant ainsi d'associer de nombreux partenaires, dont les acteurs du monde économique.

Concrètement, ce sont :

20 branches (dont **76 organisations professionnelles**) rencontrées dans le cadre de consultations sectorielles.

les contributions écrites de **10 organisations professionnelles, syndicales et institutionnelles**

l'analyse de **+ de 280 entretiens** réalisés avec des entreprises dans le cadre du Schéma Régional de Développement économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)².

3 rendez-vous des compétences pour rencontrer les entreprises des territoires de Nancy, Strasbourg et Châlons-en-Champagne.

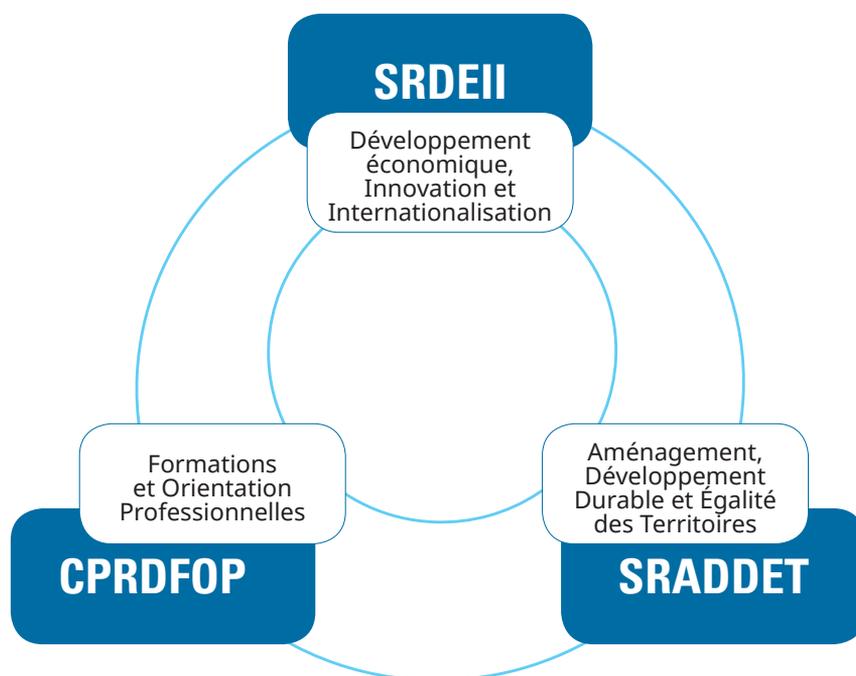
4 ateliers « Performance Grand Est » regroupant plus de **150 partenaires** orientation/formation/emploi ;

57 groupes de travail pour l'élaboration du volet transversal et sectoriel.

+ de 3000 réponses aux consultations lancées en ligne.

De part cette démarche, le CPRDFOP intègre les enjeux en matière de besoins / évolution de besoins en compétences identifiés dans d'autres schémas stratégiques régionaux, dont :

- le Schéma Régional de Développement économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),
- le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET)³.



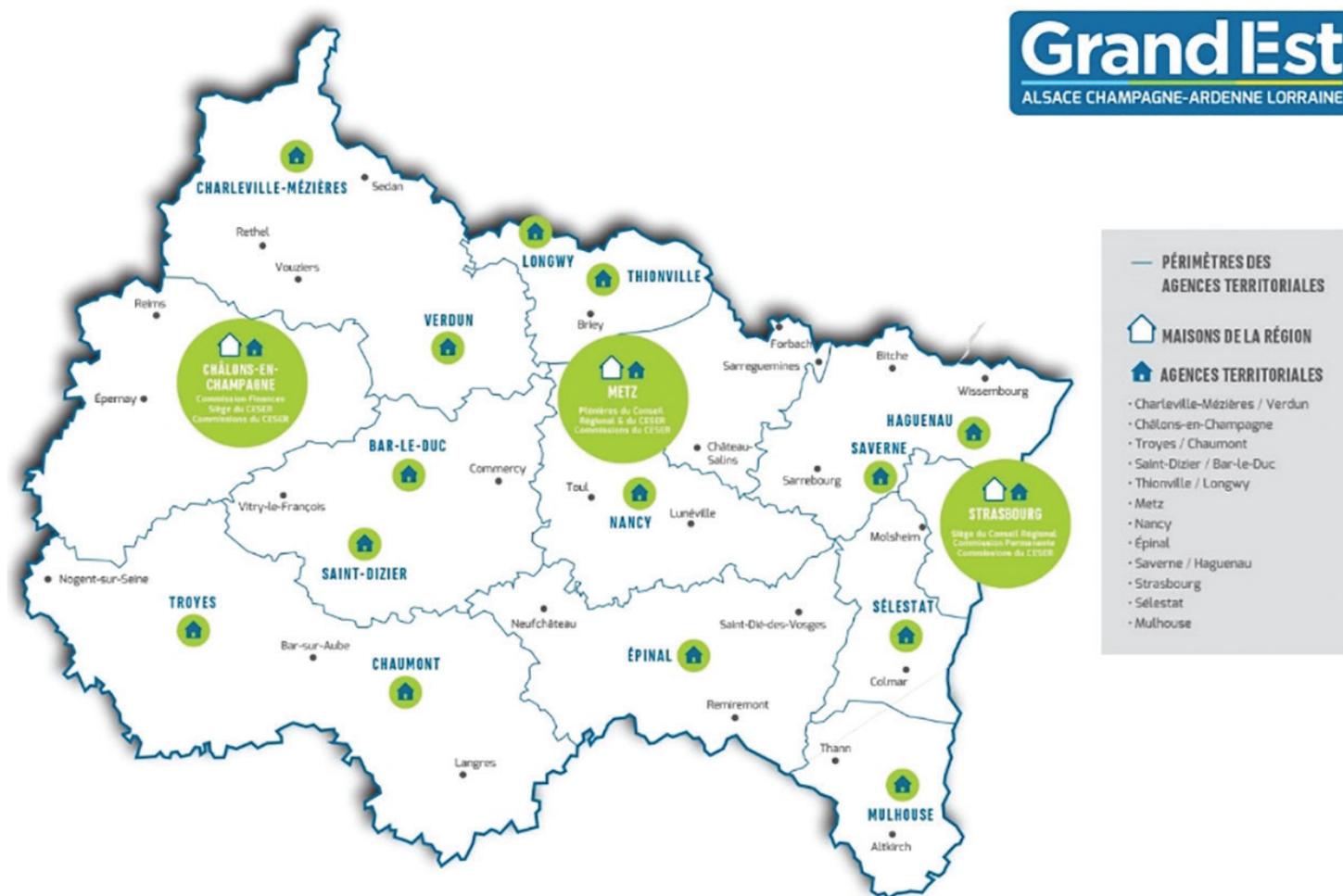
² Prévu par la loi NOTRe du 7 août 2015, il définit la feuille de route de la région pour 5 ans en matière d'aides aux entreprises, comme le soutien à l'internationalisation, à l'investissement immobilier et à l'innovation, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional.

³ Premier schéma régional d'aménagement du territoire à caractère prescriptif. Il a pour objectif de donner une vision stratégique, unifiée et claire sur l'aménagement, le développement durable et équilibré des territoires pour renforcer l'attractivité du Grand Est.

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Un nouveau territoire

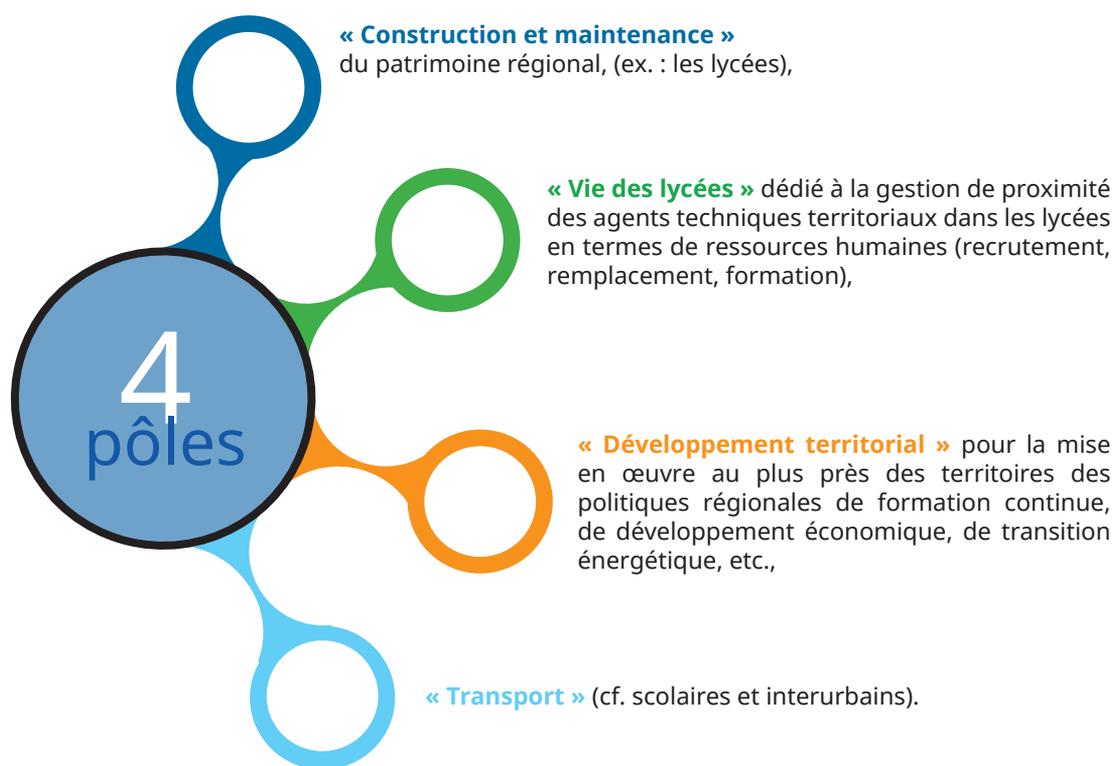
Avec la fusion, la Région est maintenant composée de 43 bassins d'emploi et de 10 départements. Aussi, dès 2016, la Région Grand Est a choisi de déployer un réseau de 12 agences territoriales (dont 5 interdépartementales) sur l'ensemble de ce nouveau territoire.



Une double ambition à la clé :
répondre aux besoins de proximité et décentraliser
l'action régionale pour en accroître l'efficacité.



Ainsi, chaque agence compte une équipe pluridisciplinaire œuvrant principalement autour de quatre pôles de compétences :



Dans le cadre du CPRDFOP, ces agences jouent un rôle d'autant plus essentiel qu'elles participent activement à l'élaboration des interventions sur le champ de l'orientation, des formations professionnelles et de l'emploi :

- En élaborant des **diagnostics territoriaux emploi-formation** qui permettent l'aménagement de l'offre de formation et l'identification des besoins en compétences.
- En étant au cœur des **instances de gouvernance territoriale** de l'offre de formation ainsi que de coordination du Service Public Régional de l'Orientation.
- En constituant des **réseaux multi partenariaux** pour la promotion des métiers et la mise en œuvre de projets innovants sur le champ emploi-formation, notamment via des contacts réguliers avec les entreprises.

Enjeux & opportunités

■ Démographiques



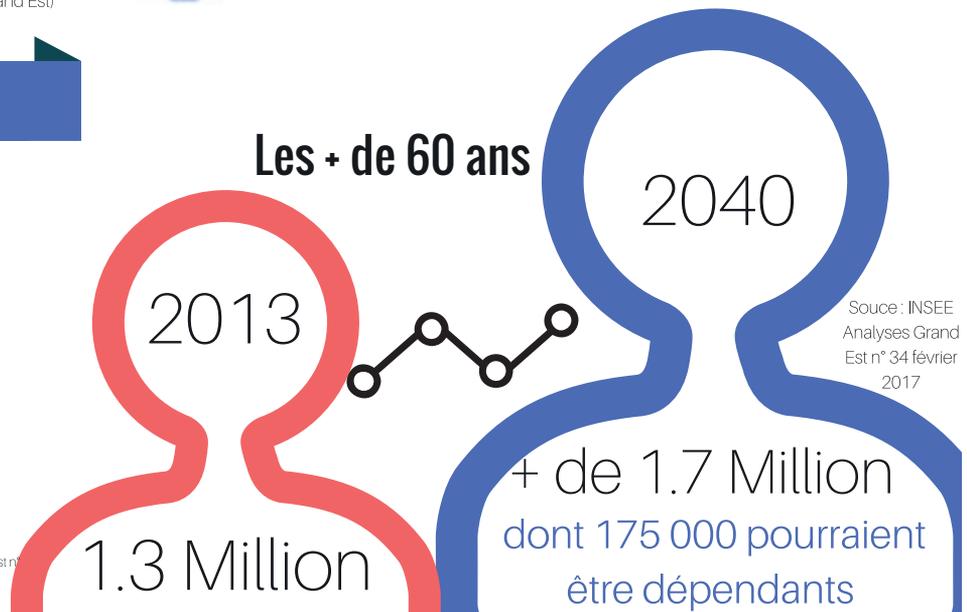
Source : INSEE, RP 2013 (données Grand Est)



Entre 2013 et 2040



Source : INSEE
Analyses Grand Est n°
45, juin 2017



Source : INSEE
Analyses Grand
Est n° 34 février
2017

© Conseil Régional Grand Est

En 2013, 5 552 388 personnes⁴ résidaient dans le Grand Est (soit 10,7 % du total France de province). Avec les Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes, la région figure parmi les plus jeunes de province. Toutefois, à l'image de la situation nationale, la population vieillit : si en 2013, moins d'un habitant du Grand Est sur quatre était âgé de 60 ans ou plus, le rapport serait d'un sur trois en 2040.

Ce vieillissement de la population contribue à la montée en puissance et à la structuration de **la silver économie**, augurant des créations d'emploi pour les années à venir (cf. : métiers du sanitaire et social dont ceux de l'aide à la personne).

Si ce constat vaut pour l'ensemble de la région, il est d'autant plus fort pour les territoires les moins urbanisés. Parallèlement, les départs à la retraite massifs des « baby-boomers » posent la question du renouvellement de la main-d'œuvre dans l'ensemble des secteurs d'activité et de la transmission d'entreprises.

⁴ Source RP 2013, Insee. À titre indicatif, les dernières estimations de population de l'Insee établissent à 5 558 304 le nombre d'habitants au 1^{er} janvier 2016.

⁵ France Métropolitaine hors Île de France.

■ Environnement

en Grand Est



Source : Dreal Grand Est. Panorama des énergies renouvelables en région Grand Est, Bilan année 2015.

54000
salariés dans le secteur en
2014.

selon périmètre de l'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), prenant en compte les éco-activités (fabrication d'appareils ménagers non-électriques, collecte et traitement des eaux usées...) et activités périphériques (travaux de démolition, services d'aménagement paysager...)

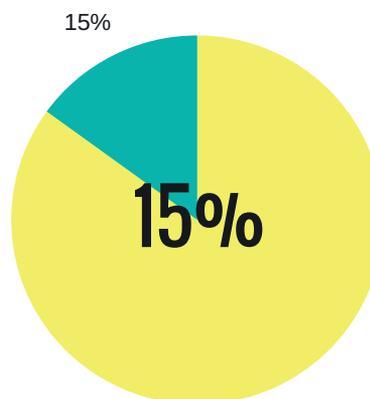
Source : Acoess (Données Grand Est)

Au niveau national :



des achats de produits bio pour la consommation alimentaire des ménages et la restauration collective entre 2014 et 2015

Source : Agence Bio (évolution nationale entre 2014 et 2015)



Source : Dares analyses n°6, janvier 2017 (données France)

85%
de l'ensemble des emplois potentiellement impactés par le verdissement de l'économie

La prise en compte des problématiques environnementales concerne autant les filières spécialisées (collecte et traitement des déchets, dépollution...) que celles dites traditionnelles (bâtiment, transports, industrie, énergie, agriculture...). Ainsi, des créneaux porteurs sont identifiés (produits bio, tourisme vert, éolien...).

De nouveaux métiers voient le jour tandis que des métiers existants sont amenés à se transformer. Répondre aux enjeux environnementaux crée des débouchés pour les actifs comme pour les entreprises et nécessite l'acquisition de compétences techniques spécifiques, impactant la formation initiale et continue.

Par ailleurs, l'économie circulaire, pan de l'économie verte, offre des emplois non délocalisables et contribue à la réindustrialisation des territoires. Elle engendre également des opportunités pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Enjeux & opportunités

■ Technologie



- Programmation Edition et Services Informatiques -
- Services de télécommunication -
- Vente -
- Fabrication -
- Réparation -

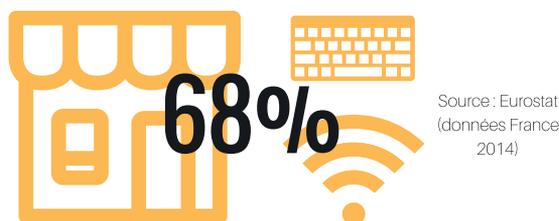
+ 11400 Source : Insee Analyses Grand Est n°40, mars 2017

emplois supplémentaires pour combler le retard sur la France de province

il intègre et remplace les schémas directeurs territoriaux d'aménagement numérique (SDTAN) et décrit notamment les objectifs en termes d'accès de tous au très haut débit et de désenclavement des territoires ruraux.



Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, enquêtes R & D (données France - 2014)



des locations d'hébergement touristique effectuées en ligne en 2014

© Conseil Régional Grand Est

Depuis les années 90, la numérisation de l'économie s'est accélérée, impactant l'ensemble des secteurs d'activité, de l'industrie aux services, en passant par le commerce et le tourisme.

Ce phénomène constitue un levier pour la compétitivité des entreprises notamment du secteur industriel (cf. modernisation de l'appareil de production).

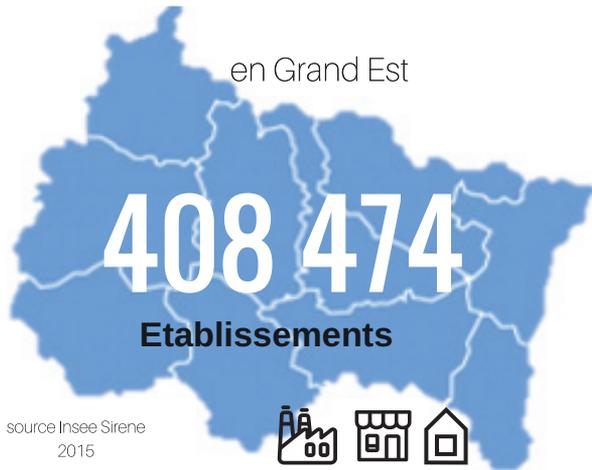
Il contribue également à l'attractivité économique des territoires en favorisant le maintien ou l'implantation d'entreprises.

Parallèlement, l'accès à un réseau Internet très haut débit permet de renforcer les usages numériques innovants et favorise de nouveaux services aux entreprises (cloud computing, visioconférence...) et plus globalement à l'ensemble des citoyens.

Enfin, la majorité des effectifs salariés du secteur numérique est composée de cadres et ingénieurs et de techniciens. Du fait d'une intensification de l'usage numérique et du développement rapide des technologies, des compétences spécialisées sont de plus en plus recherchées par les entreprises⁶.

⁶ Plus d'infos sur le Numérique en région Grand Est : www.oref.grandest.fr (rubrique secteurs)

Économie



Source : Insee, RP
2013 (données Grand
Est)

© Conseil Régional Grand Est

19.2%

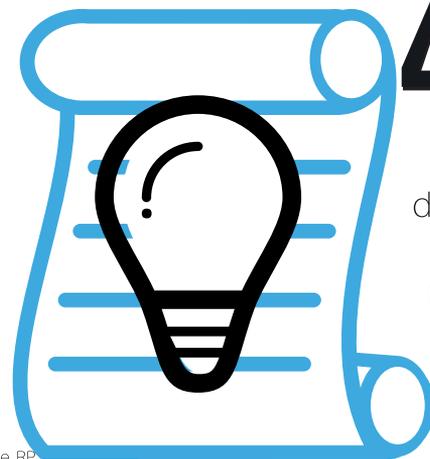
de la valeur ajoutée régionale est
réalisée par l'industrie

Ce qui représente - 7.4
points entre 1990 et
2014



Source : Insee, comptes régional de données 2014

Une Région Innovante



497

Brevets
déposés en
2015
(Source INPI)

La structure du tissu productif s'est modifiée au cours de ces dernières décennies, des modifications accentuées en partie par la crise économique de 2008. Si des pertes d'emploi notables se sont produites dans l'agriculture et l'industrie, ces deux secteurs sont encore à ce jour les plus représentés en Région Grand Est.

Ces évolutions de l'appareil productif sont corrélées à **une montée en qualification des emplois**. En effet, d'une génération à l'autre, les mêmes emplois ne sont pas pourvus aux mêmes niveaux de diplôme et les métiers les plus dynamiques en termes de recrutement seraient pour la plupart ceux de cadres et de professions intermédiaires.

Concernant **le secteur tertiaire**, il n'a pas encore atteint le niveau d'autres régions françaises et dispose donc d'un **potentiel de croissance** (tant pour les services à

la personne que pour ceux aux entreprises). Quant à l'agriculture, elle se doit d'être multi-performante sur les plans économiques, environnementaux et sociaux, induisant des adaptations et des changements au niveau des pratiques et des systèmes de production (agriculture raisonnée, robotisation...).

Autre constat : de nouveaux modes de collaboration se développent (groupement d'employeurs, micro entreprise, temps partagé...) et offrent des alternatives aux formes de travail « classiques ».

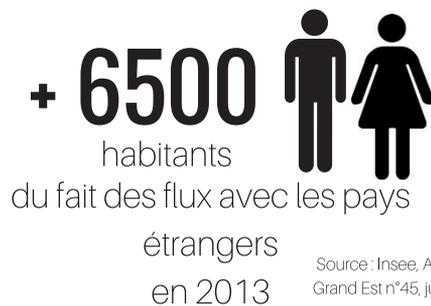
Enfin, il n'est plus possible de concevoir sa trajectoire professionnelle individuelle de façon linéaire, apprendre tout au long de la vie est une nécessité et s'applique à tous les niveaux de formation et aux différentes formes d'apprentissage.

Enjeux & opportunités

■ Géographie



Un territoire attractif



La région Grand Est est la seule de France à se trouver en contact avec quatre pays européens (Allemagne, Belgique, Luxembourg et Suisse). Ainsi, des démarches de coopération transfrontalière existent et sont à poursuivre ; investissant des champs divers comme ceux de l'emploi ou de la formation.

Cette situation géographique facilite la mobilité des personnes en emploi ou en formation et encourage, l'enseignement des langues.

Par ailleurs, l'attractivité résidentielle de territoires limitrophes concourt au développement d'activités présentes (commerce de détail, activités de santé...).

Enfin, la proximité de l'Île-de-France procure au Grand Est une ouverture vers l'ouest et peut accroître sa capacité à capter des flux financiers internationaux. Ce positionnement géographique favorable lui offre des perspectives de rayonnement et de croissance en termes économiques.



© Fotolia - Auremar



© Fotolia - Yahia Loukkal



© Fotolia - Lisa F. Young

+ INFOS

La Région Grand Est et ses territoires :

- www.oref.grandest.fr
- www.ceser-grandest.fr (rubrique publications)



© Fotolia - Leungchopan



© WDNF - Visualhunt



© Fotolia - André Létzel

CPRDFOP

« PERFORMANCE GRAND EST »



ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES

L'essentiel

1. C'est quoi ?

C'est une feuille de route pour 5 ans partagée par la Région, l'État et les partenaires sociaux présentant les actions à mettre en œuvre en termes de formation professionnelle et d'orientation dans le Grand Est.

Décliné en 2 volets (transversal et sectoriel), le **CPRDFOP « Performance Grand Est »** regroupe différents documents tels que les Contrats d'objectifs territoriaux (COT), la future Charte du Service Public Régional de l'Orientation ou bien encore le Schéma des formations sanitaires et sociales.

Par ailleurs, il s'articule avec d'autres stratégies régionales en termes de besoins et d'évolution des compétences :

- le **Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII)**,
- le **Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET)**,
- le **Contrat de Plan État-Région (CPER)**.

Cette démarche témoigne également de la volonté partagée de **rapprocher le monde économique** et les acteurs de l'éducation/formation/orientation professionnelles au service du **développement des compétences, de l'attractivité et de la compétitivité de la Région Grand Est et de ses territoires**.

2. Pour quoi faire ?

- Pour mieux informer, orienter, former aux métiers de demain sur la base des besoins des entreprises et des territoires du Grand Est.
- Pour développer l'emploi et l'activité économique.

Pour qui ?

Pour tous : jeunes, entreprises, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, étudiants, apprentis, décrocheurs, etc.

Comment ?

En fédérant les acteurs emploi-formation pour co-construire :

- **38 Actions** répondant à **12 Défis** répartis sur **3 Priorités** partagées, à mettre en œuvre dès 2018.
- des contractualisations spécifiques, dont 7 contrats d'objectifs territoriaux finalisés en 2017.

En assurant un pilotage territorial et régional de l'action publique.



**Le CPRDFOP
« Performance
Grand Est »,
c'est placer
l'individu,
l'entreprise
et le territoire
au cœur de l'action.**

VOLET TRANSVERSAL : 3 PRIORITÉS

2 ambitions au cœur de la stratégie régionale

UNE OFFRE DE FORMATION AU SERVICE DES BESOINS RÉELS
DE L'ÉCONOMIE RÉGIONALE ET TERRITORIALE.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS.



Priorité 1 (P1)

Analyser et anticiper



Défi 1

Coordonner les travaux d'analyses

2 actions



Défi 2

Disposer d'une observation régionale

2 actions



Défi 3

Identifier de manière permanente les compétences

3 actions

Ce sont des données pertinentes et accessibles facilement et une identification des besoins en compétences et des évolutions des métiers.

Priorité 2 (P2)

Conseiller et informer



Défi 1

L'individu au cœur du service

4 actions



Défi 2

L'efficacité du SPRO pour une sécurisation des parcours

3 actions



Défi 3

La réalité de la représentation des métiers

4 actions

C'est un SPRO mobilisable facilement et partout et des outils utiles à la sécurisation des parcours tels que LorFolio Grand Est. Ce sont également des informations et conseils d'une qualité garantie.

Priorité 3 (P3)

Former et insérer



Défi 1

Piloter des formations adaptées aux besoins régionaux et territoriaux

2 actions



Défi 2

Développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle dans le Grand Est

6 actions



Défi 3

Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles

2 actions



Défi 4

Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu

5 actions



Défi 5

Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle

3 actions



Défi 6

Former sans frontières : des formations transfrontalières et linguistiques adaptées

2 actions

C'est une offre construite sur la base de besoins réels (présents et futurs) et des formations de qualité et accessibles, complémentaires entre elles.



La notion de parcours : au cœur de la stratégie régionale

Observer pour décider - Diagnostic et prospective - « Analyser et anticiper »

Contexte

Le constat est fait que :

- de multiples études et analyses sont menées à l'échelle régionale ;
- de nouveaux observatoires ont plus récemment vu le jour, comme les Observatoires de branche (cf. la loi du 4 mai 2004 - article 16) ;
- d'autres travaux encore sont initiés sans concertation préalable sur leur pertinence dans un ensemble régional.

Ainsi, les travaux du CPRDFOP ont vocation à coordonner l'ensemble de ces actions via un outil d'observation des mutations des compétences en lien avec l'anticipation des mutations économiques : l'OREF (Observatoire régional de l'emploi et de la formation).

Les partenaires s'accordent sur l'importance de prendre en compte les spécificités régionales, territoriales, sectorielles (exemple l'économie sociale et solidaire), et de types de publics en particulier (différents statuts d'apprenants, situation de handicap, etc.).

Enfin, la Région Grand Est s'est engagée à élaborer un système d'informations (SI) intégré, regroupant notamment les fonctions de gestion et de suivi des actions de formations et des stagiaires en formation.

Ambition

« Identifier les métiers de demain, anticiper les besoins en compétences des entreprises et des territoires pour proposer une offre de services performante. »

Objectifs

Mettre à disposition via un point d'accès unique un ensemble d'informations actualisées, lisibles, visibles et accessibles à tous les publics (...) sur l'offre de formation, les métiers, les compétences et l'emploi au niveau régional, territorial et sectoriel.



1 million
de 15-29 ans

+0.11%

d'habitants par an entre 2008 et 2013.

-0.9%

d'emplois salariés privés par an entre 2008 et 2015



5,6 millions

51.2% de femmes



2,3 millions d'actifs occupés

5^{ème} Région en termes d'emploi en 2013

3/5 Emplois dans les services

6^{ème} Région en termes de chômage

Services hospitaliers
Education
Administrations
Défense

9,8%

En 2016

464 500 Demandeurs d'emploi
Catégories A, B, C

1 300 000 Embauches

Comment ?

Défi 1

COORDONNER LES TRAVAUX D'ÉTUDES ET D'ANALYSES

Réaliser des études coordonnées, complémentaires, cohérentes, concertées, lisibles et accessibles.

2 ACTIONS

- Installer un réseau des producteurs d'études sur le champ emploi-formation.
- Favoriser la bonne lisibilité des travaux en région.

Pilotes des actions

Observatoire Régional de l'emploi et de la formation (OREF) Grand Est et SGARE.

Partenaires mobilisés

Région, État, autres services de la Région Grand Est (DCC), tous les producteurs de données. et d'études statistiques sur la région.

Défi 2

DISPOSER D'UNE OBSERVATION RÉGIONALE HARMONISÉE ET PARTAGÉE

Collecter et diffuser les données clés formation/métiers/orientation/emploi via un outil régional partagé.

2 ACTIONS

- Identifier et collecter les données disponibles permettant d'alimenter le tableau de bord du CPRDFOP.
- Construire un tableau de bord régional partagé.

Pilotes des actions

OREF Grand Est.

Partenaires mobilisés

Rectorats des 3 académies, Draaf, Direccte, DRJSCS, Insee, Pôle emploi, Agefiph, Urssaf, MSA, OPCA, Opacif, Fongecif, Observatoires de branche,.. ainsi que toute structure fournisseur de données pertinentes sur le champ emploi-formation du Grand Est.

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D1 (p. 46) et D2 (p. 51)

ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES

Observer pour décider - Diagnostic et prospective - « Analyser et anticiper »

Défi
3

IDENTIFIER, DE MANIÈRE CONTINUE, LES COMPÉTENCES

Construire une offre de formation répondant aux besoins et évolution des besoins en compétences/métiers des entreprises et des territoires.

3 ACTIONS

- Construire un langage commun.
- Mettre en place les ressources statistiques pour analyser les compétences.
- Réaliser une grande étude sur les compétences.

Pilotes des actions

OREF Grand Est.

Partenaires mobilisés

Pôle Emploi, Région (Service Orientation tout au long de la vie), Branches professionnelles, État (Onisep...), opérateurs privés travaillant sur ce champ (jobboard, agences d'intérim ou cabinets de recrutement).

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D3 (p. 56)



Observer pour décider - Diagnostic et prospective - L'essentiel

Analyser et anticiper, c'est :

Collecter des **informations actualisées et vérifiées**.

Permettant de réaliser **des études Grand Est coordonnées**, complémentaires cohérentes, lisibles et accessibles.

Afin d'identifier les besoins en compétences au niveau régional territorial, sectoriel.

Et mettre en œuvre des formations en adéquation avec les métiers de demain.

Quels résultats souhaite-t-on ?

Un pilote installé au niveau régional pour une mise en réseau de l'ensemble des producteurs d'études du Grand Est et la coordination de leurs travaux.

Une accessibilité pour tous à l'ensemble des données (territoriales, sectorielles, nationales).

Des analyses prenant davantage en compte les compétences.



Vers une identification permanente des besoins en compétences.

Quel rôle pour l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF)

L'OREF est missionné par l'État et la Région pour élaborer des études sectorielles, régionales et territoriales. L'objectif est de produire :

- un outil numérique au service du pilotage territorial et régional.

La capitalisation de données à l'échelle communale permettra à chacun d'effectuer des regroupements personnalisés selon le périmètre voulu (bassin d'emploi, zone d'emploi, département, pays, communauté de commune, métropole, etc.) et de disposer de données clés sur ce périmètre. Cette démarche inédite a pour objectif à terme la réalisation instantanée de synthèses personnalisées en fonction des besoins de chacun.

- un document récapitulatif.

Il sera édité annuellement, enrichi par des données qualitatives recueillies notamment via les diagnostics territoriaux réalisés.

- une mise à disposition d'éléments clefs.

Par ailleurs, 43 analyses OREF ont déjà été réalisées à l'échelle des bassins d'emploi du Grand Est en 2017.

Disponibles sur www.oref.grandest.fr

elles ont vocation à être utilisées comme un outil d'aide à la décision quels que soient les territoires. Le travail de veille stratégique réalisé par l'OREF permet aux utilisateurs du site d'avoir accès à une e-bibliothèque.

L'ambition forte de ce projet nécessitera un déploiement progressif sur la durée du CPRDFOP. Elle est conditionnée par l'implication des partenaires pour la mise à disposition des données à l'échelle communale.

L'orientation tout au long de la vie - Vers un service régional pour toutes et tous - « Conseiller et informer »

Contexte

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale renforce la compétence des Régions en leur confiant notamment de nouvelles missions en matière d'orientation et de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification.

Ainsi, l'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Quant à la Région, elle organise le Service public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie pour l'ensemble des autres publics (autrement dit des actifs en activité et les personnes en recherche d'emploi).

En Grand Est, le SPRO s'articule autour d'axes stratégiques :

- des critères « Qualité » validés des structures membres du SPRO ;
- une offre de service lisible et accessible pour accompagner toutes les personnes dans le cadre de leur évolution professionnelle ;
- une définition et une clarification du rôle de chacun pour la prévention et la lutte contre les décrochages ;
- une stratégie et des actions partagées pour une meilleure connaissance des métiers : revoir l'offre de services dédiée à l'information autour des métiers, de leurs représentations, des secteurs d'activité, de l'entreprise ;
- une territorialisation ambitieuse du SPRO Grand Est ;
- une nouvelle offre de services des CARIF OREF en Grand Est.

Ambition

« Fédérer les acteurs de l'orientation afin de garantir une sécurisation des Parcours professionnels des publics Tout au long de leur vie ».

Objectifs

Garantir à tout citoyen du Grand Est l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, formations, certifications, débouchés ainsi qu'à des services de conseil et d'accompagnement en orientation.

⁷ La démarche d'évolution professionnelle doit permettre à tous de trouver un « espace » pour réfléchir à sa situation et ses perspectives professionnelles, quels que soient les statuts, situations et âges, de l'entrée dans la vie active jusqu'à la retraite. C'est une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires » à des fins de sécurisation des parcours professionnels.



Les membres du SPRO

- Etat
- 3 Académies-
- DRAAF-
- Direction Régionale Pôle Emploi
- Associations régionales des Missions locales et les Missions locales-
- Centres Régionaux d'Information Jeunesse-
- Chambres consulaires (CCI, CMA, CRA)-
- Chambre Régionale de l'ESS Grand Est-
- Réseau régional des CAP EMPLOI : CHEOPS Grand Est-
- APEC-
- Services Orientation des Universités du Grand Est-
- OPACIF : AFDAS / AGEICIF CAMA / FAF.TT / FAFSEA / FONGECIF / UNAGECIF / OPCALIM/UNIFAF / UNIFORMATION-
- AGEFIPH-
- Région Grand Est-

Quels sujets ?

Exemples

Promotion des métiers

Evolution Professionnelle

Professionalisation

En Grand Est

2016

34600

accompagnements par une mission locale

154

créations de mini-entreprises

500

actions de promotion des métiers

La mixité et l'égalité professionnelle, un sujet central dans les différents secteurs d'activité

BTP/TP

Maintenance

Mécanique/
Travail des Métaux

6%
emplois

8%
emplois

13%
emplois

occupés par des femmes.



Défi 1

LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION (SPRO) AU SERVICE DU PUBLIC - LA PERSONNE AU CŒUR DU SERVICE

Proposer une offre de services lisible, visible, efficace et accessible à tous.

4 ACTIONS

- Contractualiser les engagements des membres du SPRO Grand Est.
- Rendre lisible l'offre « évolution professionnelle » (CEP, VAE,...) sur les territoires du Grand Est et suivre les parcours d'évolution professionnelle
- Proposer une véritable stratégie en matière de prévention et de lutte contre le décrochage en Grand Est.
- Communiquer au grand public l'offre de services du SPRO Grand Est.

Pilotes des actions

Région Grand Est | État | Autorités académiques.

Partenaires mobilisés

Experts de l'évolution professionnelle, membres du Service Public Régional de l'Orientation.

Défi 2

L'EFFICACITÉ DU SPRO : POUR UNE SÉCURISATION DES PARCOURS

Garantir une coordination de qualité régionale et territoriale des instances et des pratiques des acteurs de l'orientation.

3 ACTIONS

- Reconnaître les membres du SPRO Grand Est : Principes et Valeurs partagées.
- Définir les indicateurs qualité du SPRO GE et installer durablement le collectif « Qualité et orientation »
- Créer les conditions d'une mobilisation par les publics bénéficiaires de l'offre de services proposés afin d'anticiper et remédier aux ruptures de parcours.

Pilotes des actions

Région Grand Est | Direccte | Autorités académiques | Fongecif

Partenaires mobilisés

Membres du Conseil d'orientation Grand Est, COPAREF Grand Est.

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D1 (p. 74) et D2 (p. 87)

ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES

L'orientation tout au long de la vie - Vers un service régional pour toutes et tous - « Conseiller et informer »

Défi
3

LA RÉALITÉ ET LA MEILLEURE CONNAISSANCE DES MÉTIERS

Permettre à tout public d'accéder à une information claire, objective et pertinente sur la réalité des métiers

4 ACTIONS

- Organiser à l'échelle des territoires du Grand Est une information objective sur les métiers pour tous les publics.
- Consolider le partenariat et les actions avec les branches professionnelles et les entreprises.
- Outiller les professionnels de l'orientation sur l'évolution et appropriation des données socio-économiques.
- Encourager la mixité des métiers.

Pilotes des actions

Région Grand Est | ONISEP | Autorités académiques | Direccte | Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'Égalité

Partenaires mobilisés

Membres du Conseil d'orientation Grand Est, Partenaires associés du SPRO, Partenaires locaux identifiés comme intervenants en AIO, Campus des métiers, Plateaux techniques des établissements de formation, branches professionnelles, OREF Grand Est, Comité de pilotage régional de l'égalité.

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D3 (p. 92)



Lorfolio Grand Est, l'outil numérique au service de la sécurisation des parcours

Valorisez votre parcours professionnel et préparez votre avenir

INSCRIVEZ-VOUS

RETRACER MON PARCOURS

DÉCRIRE MES COMPÉTENCES

CRÉER MES CV

L'orientation tout au long de la vie - Vers un service régional pour toutes et tous

L'essentiel

Conseiller et informer, c'est :

Une **offre de services** lisible, visible, efficace et accessible à tous.

Grâce à **une coordination régionale et territoriale** de qualité des acteurs de l'orientation.

Permettant l'accès à tout public à une **information claire, objective et pertinente** en lien avec la **réalité des métiers** et au service de la sécurisation des parcours.

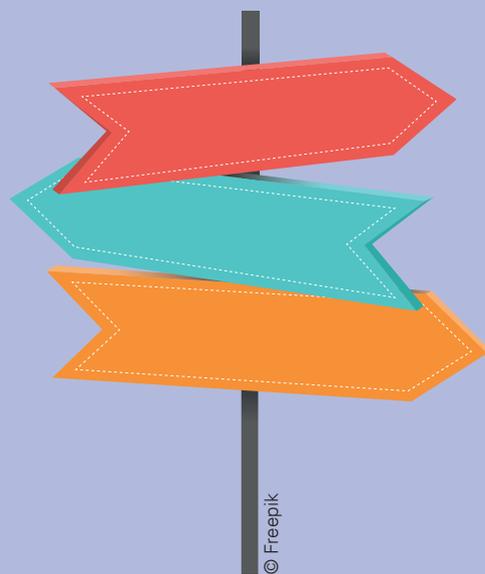
Concrètement, c'est donner la possibilité à tout citoyen du Grand Est (quel que soit son lieu d'habitation et son statut) d'avoir accès à une information utile facilitant son orientation tout au long de sa vie.

ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES



Quelles actions concrètes engagées ?

12 programmes territoriaux d'actions de promotion et meilleure connaissance des métiers.

1 portefeuille numérique des compétences pour les actifs : LORFOLIO Grand Est : outil pour l'évolution professionnelle.

1 portail de l'orientation tout au long de la vie et son agenda des manifestations.

1 programme de professionnalisation des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion.



Vers un service public régional de l'orientation parfaitement coordonné et de qualité, adapté aux besoins de chacun

Une charte commune à l'ensemble des professionnels du SPRO

Au travers de cette charte, les signataires s'entendent à :

- Répondre aux attentes, aux besoins et aux pratiques des publics en matière d'orientation tout au long de la vie.
- Garantir la notion de service public en matière d'orientation tout au long de la vie.
- S'engager collectivement, en partageant et en échangeant sur les pratiques dans le respect des compétences de chaque membre.
- Agir ensemble pour atteindre les objectifs fixés.

La formation professionnelle - Un levier de compétitivité régionale et territoriale - « Former et insérer »

Contexte

Parce qu'elle permet le développement des compétences, la formation professionnelle peut être vue à la fois comme un enjeu et un levier de développement territorial et économique.

Forts de cette vision, les signataires en font le fil rouge des différentes actions déployées pour l'ensemble de la durée du Contrat.

Ainsi, ils identifient différents chantiers à investir collectivement

- le pilotage ;
- la qualité ;
- l'innovation ;
- le décloisonnement des approches ;
- la collaboration avec le monde économique.

Ambition

« Une offre de formation au service de la sécurisation des parcours des individus et de la compétitivité des entreprises tant à l'échelle régionale qu'en lien direct avec les territoires. »

Objectifs

Proposer des formations adaptées aux besoins du monde économique permettant à chacun d'acquérir de nouvelles compétences, d'apprendre un nouveau métier pour (re)trouver l'emploi, évoluer, se reconverter.



de jeunes non diplômés



de jeunes en difficulté de lecture



Une élévation du niveau de formation entre 2008 et 2013



de diplômés au moins de niveau IV sur la période.



La population "en formation"

220100

lycéens

37200

apprentis

200900

étudiants

15000

étudiants du sanitaire et social

96 300 entrées en formation continue en 2016

Sont en emploi 7 mois après la formation

en Grand Est



55 % des stagiaires



45% des lycéens



62% des apprentis

Comment ?

Défi 1

PILOTER DES FORMATIONS ADAPTÉES AUX BESOINS RÉGIONAUX ET TERRITORIAUX

Mettre en place une structuration efficace et une gouvernance favorisant les synergies des instances emploi/formation au niveau régional et territorial.

2 ACTIONS

- Conforter un pilotage régional de l'offre de formation professionnelle et continue.
- Renforcer la gouvernance territoriale sur les thématiques emploi/formation.

Pilotes des actions

Région Grand Est | État.

Partenaires mobilisés

Partenaires sociaux, Autorité Académiques, Missions locales, Entreprises, Cap emploi.



Défi 2

DÉVELOPPER ET ACCOMPAGNER L'APPRENTISSAGE ET LA VOIE PROFESSIONNELLE DANS LE GRAND EST

Favoriser la qualification et l'emploi des jeunes dans le Grand Est.

6 ACTIONS

- Consolider et mettre en œuvre la méthodologie pour la concertation et l'aménagement de l'offre de formation initiale
- Développer qualitativement et quantitativement l'apprentissage dans le Grand Est.
- Favoriser la mise en œuvre d'une démarche qualitative dans la voie professionnelle.
- Promouvoir la voie professionnelle.
- Aller vers une optimisation des moyens financiers, matériels et immobiliers dédiés à la formation initiale.
- Consulter les apprentis et les entreprises.

Pilotes des actions

Région Grand Est | Autorités académiques.

Partenaires mobilisés

Rectorats des 3 académies, DRAAF, DRJSCS, ARS, branches professionnelles, chambres consulaires, réseau AIO, OCTA, Agefiph, FIPHFP, CFA, établissements.

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D1 (p. 104) et D2 (p. 113)

La formation professionnelle - Un levier de compétitivité régionale et territoriale - « Former et insérer »

Comment ?

Défi 3

FAVORISER L'IMPLICATION DE L'ENTREPRISE DANS LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Répondre et anticiper les besoins en compétences des entreprises au niveau territorial et régional.

2 ACTIONS

- Développer les rendez-vous territoriaux des compétences.
- Co-construire les compétences avec les entreprises.

Pilotes des actions

Région Grand Est | Autorités académiques

Partenaires mobilisés

Entreprises du territoire, clubs-associations d'entrepreneurs, agences de développement économique travaillant sur ce champ (jobboard, agences d'intérim ou cabinets de recrutement), Pôle emploi, DIRECCTE, Partenaires Sociaux, Branches, Organisations Patronales

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D3 (p. 128)



© Stadler

ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES

Comment ?

Défi 4

GARANTIR UN PARCOURS ADAPTÉ ET DE QUALITÉ À CHAQUE INDIVIDU

Permettre à chacun (dont public spécifique) d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi ou se reconvertir via une offre de formation lisible de qualité.

5 ACTIONS

- Impliquer l'entreprise à tous les stades de la formation : de la conception à l'emploi.
- Sécuriser pour oser le changement.
- Accompagner les individus dans le développement de leurs compétences transversales.
- Amplifier l'approche qualité.
- Favoriser l'accès de tous à l'offre de formation professionnelle.

Pilotes des actions

Région Grand Est | État (dont Autorités Académiques)

Partenaires mobilisés

Pôle emploi, membres des CTDC, entreprises du territoire concerné, financeurs de formation, prescripteurs, organismes de formation, stagiaires, clusters, réseaux d'entreprises, organisations patronales, acteurs de l'orientation, Éducation nationale, partenaires sociaux, collectivités locales, financeurs de formation, producteurs d'étude, membres du SPRO, opérateurs CEP, branches professionnelles et OPCA, AGEFIPH, FIPHP, DISP, acteurs de l'insertion par l'activité économique et de l'Économie Sociale et Solidaire.

Défi 5

INNOVER ET EXPÉRIMENTER POUR FACILITER LES APPRENTISSAGES ET DYNAMISER LES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Permettre à chacun de bénéficier et de s'approprier les évolutions technologiques et pédagogiques des parcours de formation.

3 ACTIONS

- Encourager l'innovation dans l'offre de formation régionale (toutes voies et tous financeurs).
- Promouvoir les initiatives innovantes.
- Accompagner les acteurs au changement.

Pilote des actions

Région Grand Est

Partenaires mobilisés

Organismes de formation, prescripteurs, financeurs, Autorités Académiques, Partenaires Sociaux, Pôle Emploi, branches professionnelles, entreprises, FFP, UROF, CESER.

Retrouvez l'intégralité de ces défis dans le document officiel | D4 (p. 137) et D5 (p. 150)

La formation professionnelle - Un levier de compétitivité régionale et territoriale - « Former et insérer »

Comment ?

Défi 6

FORMER SANS FRONTIÈRES : DES FORMATIONS TRANSFRONTALIÈRES ET LINGUISTIQUES ADAPTÉES

Développer les formations transfrontalières adaptées aux besoins des apprentis et demandeurs d'emploi du Grand Est.

2 ACTIONS

- Construire des priorités en matière de développement des formations transfrontalières par territoire frontalier et par secteur d'activité.
- Élaborer la méthodologie du processus de montage de la coopération transfrontalière.

Pilote des actions

Région Grand Est.

Partenaires mobilisés

Partenaires et acteurs de la formation professionnelle initiale et continue tels que : DIRECCTE, Pôle emploi, Rectorat, CCI, partenaires sociaux des 5 pays, Maisons de l'Emploi et de la Formation, représentants des Länders, partenaires économiques des 5 pays (entreprises et chambres consulaires), équivalent Pôle Emploi français des 4 autres pays (ex. Agentur für Arbeit), Regierungspräsidium, le Grand-Duché du Luxembourg, (liste non exhaustive).

Retrouvez l'intégralité de ce défi dans le document officiel | D6 (p. 157)

Quel pilotage ?

Au niveau régional : un Comité régional de pilotage des formations professionnelles (CPRFP)

Il est articulé avec les travaux des Contrats d'Objectifs Territoriaux et est complémentaire de leurs Comités de Pilotage. Le CPRFP garantira annuellement (et de manière intersectorielle) :

- une carte des formations initiales concertée entre la Région et les Autorités Académiques et adaptée aux évolutions des besoins en compétences des territoires ;
- une programmation en formations continues concertée entre la Région, l'État, Pôle emploi, les OPCA, les FAF, l'AGEFIPH/ le FIPHFP ;

- un maillage territorial de l'offre et de l'appareil de formation en fonction des niveaux et des besoins ;
- une visibilité et une lisibilité des offres de formation ;
- une affectation pertinente et optimale des moyens disponibles dédiés à la production de compétences et la mutualisation des plateformes.

Il est fondé sur les trois principes de collaboration, de réactivité et d'anticipation.

La formation professionnelle - Un levier de compétitivité régionale et territoriale

L'essentiel

Former et insérer, c'est :

Mettre en place **une offre de services publics lisible**.

Mettre à disposition **les bons outils** pour les territoires et les entreprises.

Des partenariats renforcés entre les acteurs pour une approche décloisonnée;

La prise en compte des **besoins des entreprises et des territoires**.

Viser le **développement des compétences** de tous.

Avoir une **approche globale et systémique** des formations professionnelles.

Vouloir investir dans les compétences, dans l'avenir.

Quels résultats attendus ?

Un pilotage **régional et territorial** des Formations Professionnelles.

Des **actions sur mesure** et une mise en réseau des entreprises et des acteurs des formations professionnelles.

Une **coopération transfrontalière** renforcée.

Des parcours de formation de qualité construits sur la base de **diagnostics partagés**.

Des moyens optimisés et des **constructions agiles**, pour une plus grande réactivité.

Une attention particulière à **l'innovation**, favorisée et valorisée.



Vers une offre de formation adaptée aux besoins du monde économique et des individus, au service de la sécurisation des parcours et de la compétitivité.

Quel pilotage ?

Au niveau territorial : des Comités territoriaux de développement des compétences (CTDC).

Ces comités sont pilotés par les élus de la Région Grand Est et animés par les pôles de développement économie/ formation des 12 agences territoriales. Ils sont composés a minima des représentants territoriaux de l'État (dont Autorités Académiques) et de Pôle Emploi. En fonction des projets du territoire, d'autres partenaires locaux emploi/formation/orientation peuvent y participer.

Chaque CTDC a pour mission :

- de produire des **diagnostics territoriaux** qui contribuent à l'élaboration de l'offre de formation professionnelle et proposent une vision partagée en termes de besoins en compétences et de perspectives d'évolution du tissu économique territorial.
- d'identifier des **projets** de territoire ;
- de proposer un **plan d'actions territorial** annuel pour le **développement des compétences** qu'il met en œuvre et évalue.

VOLET SECTORIEL



Il est constitué d'un ensemble de fiches décrivant les **secteurs d'activité d'importance sur le territoire régional** et leurs **enjeux particuliers** sur le champ de la **prospective, de la promotion des métiers et des formations professionnelles**.

Il comprend le Schéma Sanitaire et Social. Certains secteurs font l'objet de contractualisations spécifiques dont les **Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)**.

Un contrat d'objectifs, c'est...

... une déclinaison opérationnelle

du CPRDFOP « Performance Grand Est », centrée sur un secteur d'activité ;

... une contractualisation pluriannuelle régionale

signée par la Région, l'État, les Autorités Académiques (Rectorat/DRAAF), l'ONISEP, les représentants des secteurs professionnels (organisations professionnelles et/ou les commissions paritaires) et les OPCAs ;

... le principal outil de concertation

en matière de promotion des métiers, de formations professionnelles et d'accès à l'emploi. Il définit les modalités de collaboration entre les signataires afin de permettre le **développement harmonieux et cohérent des formations**, en relation avec **les besoins en matière d'emploi et de qualifications du secteur**, et ainsi contribuer à **son développement économique**.

ORIENTATION

FORMATION

EMPLOI

ENTREPRISES



En Grand Est, c'est....

... 8 secteurs d'activités qui ont été investis dès 2016 :

agriculture/viticulture/métiers du paysage, artisanat, construction et travaux publics, bois, industrie, logiciels et services numériques, sanitaire et social, hôtellerie - restauration - tourisme ;

... 7 contrats finalisés en 2017 et de nouveaux secteurs investis en 2018 ;

... Un plan d'actions suivi annuellement et décliné en 3 priorités :

Prospective | Promotion des Métiers | Formation Professionnelle

... qui fait l'objet de **conventions d'application** engageant l'ensemble des partenaires ;

... **Un projet transversal et coordonné**, coprésidé par les élus de la Région (dans le cadre de ses compétences) **en lien avec les autres stratégies régionales** :

Contrat d'Objectif Territorial	Politique /Stratégie/ Schéma lié
Hôtellerie Restauration Tourisme	Schéma de Développement Touristique
Artisanat	Pacte de l'Artisanat
Logiciels et Services Numériques	SRDEII (impact du numérique sur l'économie et les besoins en compétences)
Industrie	SRDEII (notamment sur la thématique Usine du Futur)
Construction et Travaux Publics	SRADDET (Très Haut Débit et Habitat Durable)
Agriculture/Viticulture et Métiers du Paysage	Politiques Agricoles et Pacte de la Ruralité
Sanitaire et Social	Politiques régionales en matière de santé
Bois	Contrat de Filière

Chaque COT est une stratégie fondée **sur des ambitions partagées et adaptées** aux enjeux du secteur professionnel : **un engagement multi partenarial**.

D'autres secteurs d'activité seront investis à horizon 2018-2019, soit dans le cadre de contrats d'objectifs, soit dans le cadre d'accords spécifiques, en fonction des secteurs. Pourraient notamment être concernés les secteurs et spécialités Transport-logistique, Maintenance et services des véhicules, Sport-animation, Commerce-vente.

Contrat d'objectifs territorial (COT)

L'essentiel

C'est quoi ?

C'est un outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi.

Il constitue une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP.

Pour quoi faire ?

- Pour identifier les caractéristiques du secteur en termes d'orientation, de formations professionnelles et de besoins en compétences
- Pour faire connaître les métiers du secteur
- Pour mieux adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins de la profession et des territoires.

Pour qui ?

Pour tous.

Comment ?

En déterminant pour chaque COT, des actions à mener sur 3 à 5 ans en fonction des 3 priorités déclinées dans le CPRDFOP.

Gouvernance & modalité de fonctionnement des COT

Pour chaque COT, un comité de pilotage est mis en place. Il représente l'instance de gouvernance de la formation professionnelle pour un secteur identifié, composé à minima des signataires (Région, État dont autorités académiques et représentants de la Profession) et de partenaires identifiés comme associés.

Chaque comité de pilotage a pour mission :

- l'élaboration concertée du COT ;

- la constitution de groupes de travail thématiques ;

- l'identification annuelle de programmes d'actions opérationnelles en matière d'anticipation des compétences, de promotion des métiers et d'aménagement de l'offre de formation initiale et continue pour l'année N ;

- le bilan du programme d'actions de l'année N-1.



Les analyses sectorielles | documents disponibles sur :

■ www.oref.grandest.fr



Répondre aux enjeux majeurs des secteurs professionnels en termes de formation, de métiers et d'emploi

CEP

Conseil en Évolution Professionnelle

Commission CQA du CREFOP

Commission Compétences
Qualification et Apprentissage

COT

Contrat d'Objectifs Territoriaux

CPER

Contrat de Plan État Région

CPRFP

Comité de Pilotage Régional
des Formations Professionnelles

CRE

Comité Régional d'Évaluation

CREFOP

Comité Régional de l'Emploi
de la Formation et de l'Orientation
Professionnelles

CTDC

Comités Territoriaux de
Développement des Compétences

Design Thinking :

approche de l'innovation
et de son management qui se veut
une synthèse entre la pensée analytique
et la pensée intuitive.

Il s'appuie beaucoup sur un processus
de co-créativité impliquant des retours
de l'utilisateur final.

EFOP

Éducation Formations Orientation
Professionnelles

FAF

Fonds d'Assurance Formation

MOOC

Massive online open course

OCTA

Organisme Collecteur de la Taxe
d'Apprentissage

OREF

Observatoire Régional Emploi
Formation

POC

Proof of concept ; expérimentation
informatique, étude de faisabilité

PRF

Plan Régional de Formation

PSAD

Plateforme de Suivi et d'Appui
aux Décrocheurs

SPEP

Service Public de l'Emploi de Proximité

SPOC

Semi Private Online Course

SPRO

Service Public Régional de l'Orientation

SRADDET

Schéma Régional de l'Aménagement
du Développement Durable
et de l'Égalité des Territoires

SRDEII

Schéma Régional de Développement
Économique d'Innovation
et d'internationalisation

SRE

Stratégie Régionale pour l'Emploi

VAE

Validation des Acquis de l'Expérience

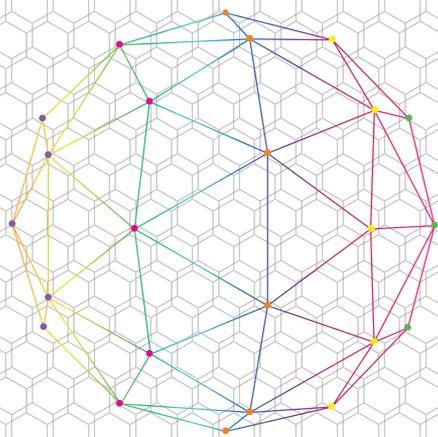
OBJECTIF EMPLOI

Personne à contacter

Direction de l'Éducation, de la Formation
et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP)
Service des Politiques Contractuelles

Chargé de projet CPRDFOP

Benjamin HERNAIRE
03 87 33 63 24
Benjamin.HERNAIRE@grandest.fr



Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

Maison de la Région - 1 place Adrien Zeller
BP 91006 - 67070 STRASBOURG Cedex
Tél 03 88 15 68 67

Maison de la Région - 5 rue de Jéricho
CS70441 - 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex
Tél 03 26 70 31 31

Maison de la Région - Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - 57036 METZ Cedex 01
Tél 03 87 33 60 00

www.grandest.fr