



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 →

Volet transversal



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

AVANT-PROPOS

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la sixième partie du code du travail relative à la formation tout au long de la vie,

Vu l'article L214-13 du code de l'éducation relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,

Vu la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif au contenu des contrats d'objectifs,

Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Article 52),

Vu le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,

Vu la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie,

Vu la loi n° 2014 – 288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral,

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu les Contrats de Plan État-Région 2015/2020 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine,

Vu le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu le Pacte de Ruralité adopté en Assemblée Plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,

Vu la convention de partenariat entre Pôle Emploi et la Région Grand Est, signée le 07 juin 2017,

Vu la convention cadre 2017-2019 Partenariale Région / AGEFIPH Grand Est, validée par la Commission Permanente le 12 décembre 2016 et signée le 14 mars 2017,

Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles méthodologique, adopté le 6 décembre 2016 par le Conseil régional Grand Est,

Vu l'avis du bureau du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles le 15 septembre 2017,

Vu l'avis du comité plénier du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles du 5 octobre 2017,

Vu la décision de la Séance plénière du Conseil régional n°17SP - 2517 du 21 décembre 2017.

Instruction concernant la mobilisation du droit au retour en formation et le maintien en formation au service de la lutte contre le décrochage scolaire

Circulaire n° 2017-066 du 12-4-2017

Protocole d'accord entre l'ARF et l'État concernant la prise en charge des jeunes sortants du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle
protocole d'accord du 13 août 2015

Durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation
décret n° 2014-1453 du 5 décembre 2014

Formation professionnelle des jeunes sortant sans qualification professionnelle du système éducatif
décret n° 2014-1454 du 5 décembre 2014

Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale

loi n°2014-288 du 5 mars 2014

Orientation et programmation pour la refondation de l'École de la République
loi n°2013-595 du 8 juillet 2013

Mise en place des réseaux Formation Qualification Emploi (FoQualE)

circulaire n°2013-035 du 29 mars 2013

Lutte contre le décrochage scolaire
circulaire n° 2011-028 du 9 février 2011

Code de l'éducation - Objectifs et missions de l'enseignement scolaire
Articles L122-2 et 122-4

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

L'élaboration du CPRDFOP implique donc des concertations, nécessitant un temps de rapprochement et d'harmonisation des méthodes pour les institutions nouvellement fusionnées au sein de la région Grand Est.

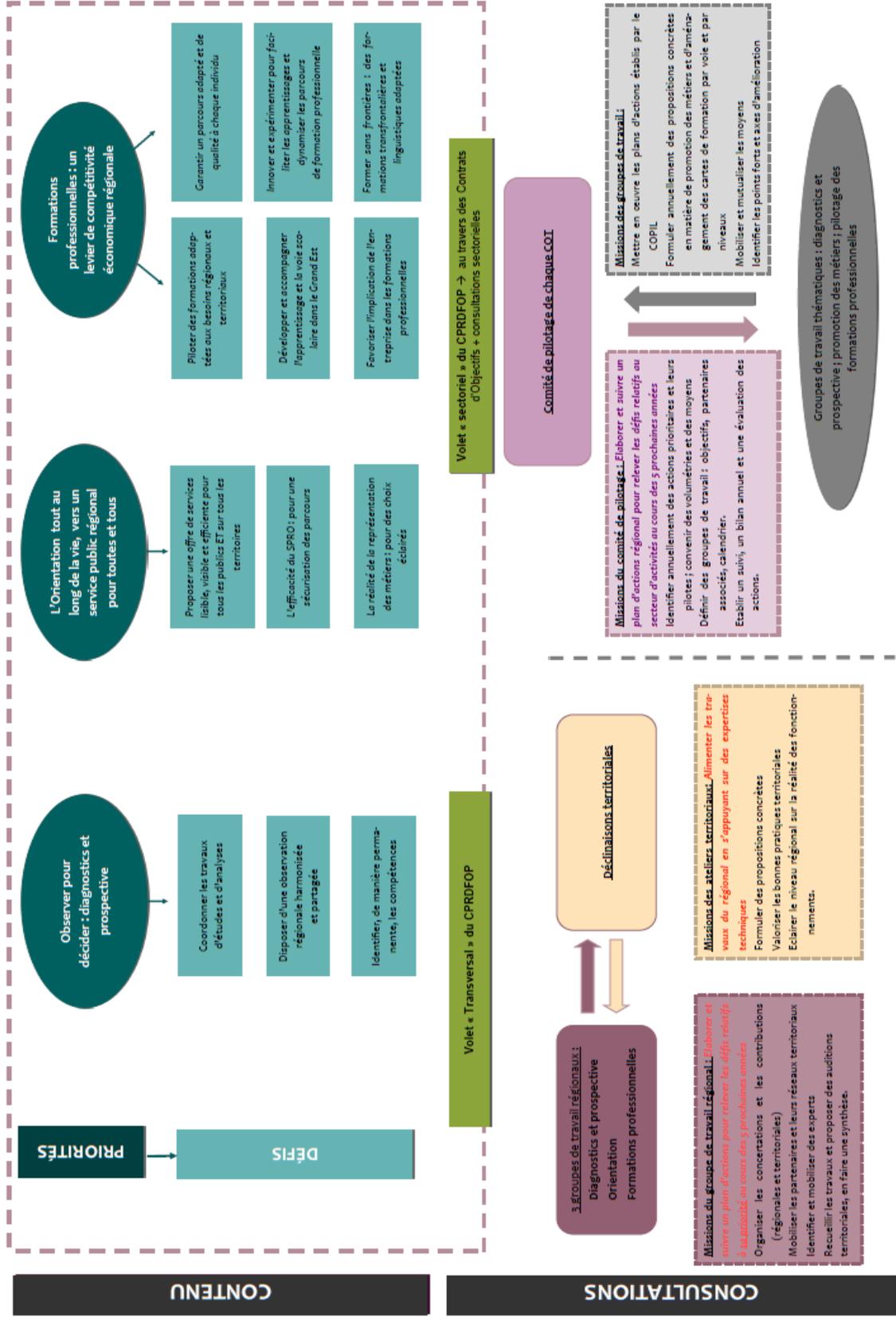
Ainsi, la rédaction du CPRDFOP en Grand Est a été conçue en deux temps :

- **Un document dit « méthodologique » validé et présenté fin 2016** qui a défini :
 - o les modalités de gouvernance,
 - o les modes de coopération entre signataires et partenaires,
 - o le lien du CPRDFOP avec les autres contractualisations et planifications stratégiques régionales,
 - o les modalités de diagnostics et de prospective,

- les modalités de pilotage des formations professionnelles régionales/territoriales,
 - les modes d'organisation prévus pour la mise en œuvre du Service Public de l'Orientation (SPRO),
 - les modalités d'évaluation.
- Fort du cadrage effectué, **l'année 2017 a alors été consacrée à la mise en œuvre de cette méthodologie : consultations sous forme de groupes de travail, rédaction et adoption du CPRDFOP final.**
- Sur la base des modalités d'organisation, des principes et des coopérations (*entre partenaires économiques et publics*) qui ont été actés en amont, le CPRDFOP sera une référence pour la programmation des actions et aura ainsi une vocation opérationnelle.
- En cohérence avec la volonté partagée d'une diffusion large des engagements partagés et d'une lisibilité de l'action publique, la Région Grand Est s'engage à proposer dès 2018 des outils permettant une communication claire auprès de l'ensemble des parties prenantes des formations et de l'orientation professionnelles. Cette communication pourra se concrétiser par la production de synthèses ou autres documents que pourront s'approprier les acteurs de terrain comme les citoyens du Grand Est.

ENFIN, PARCE QUE LE CPRDFOP PLACE LES ENTREPRISES, LES TERRITOIRES, ET LES HABITANTS AU CŒUR DE SES ENJEUX ET QU'IL A POUR FINALITE LE DEVELOPPEMENT ET L'EMPLOI ET DE LA COMPETITIVITE, LA REGION GRAND EST A CHOISI DE NOMMER CES TRAVAUX « **PERFORMANCE GRAND EST** ».

ÉLABORATION DU CPRDFOP GRAND EST : CONTENU ET CONSULTATIONS



REMERCIEMENTS

Les signataires souhaitent remercier 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, et notamment :

Les membres du Comité Régional de l'Emploi de la Formation et de l'Orientation Professionnelles ;

Les membres du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

Les membres du Conseil Economique Social et Environnemental Régional ;

Les agents des services du Rectorat, des services déconcentrés de l'Etat, 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 reproduites en annexe du présent 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.

Au-delà de la production d'un document final, les travaux engagés dans cette phase d'élaboration ont permis d'impulser une dynamique essentielle à la réalisation de nos ambitions partagées. D'ores et déjà, les collaborations ont été mises en place et sont aujourd'hui opérationnelles.



Jean ROTTNER

Président de la Région
Grand Est

Jean-Luc MARX

Préfet de la Région
Grand Est

Florence ROBINE

Rectrice de la Région
Académique Grand Est
Rectrice de l'Académie
de Nancy Metz
Chancelière des
Universités

Sylvestre CHAGNARD

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

| CFE-CGC | CFTC | CFDT | CGT-FO | CGT |

| MEDEF | CPME | U2P | UDES |

Fait à _____, le _____

1	CADRE LEGAL : LA LOI DU 5 MARS 2014	10
1.1	Ce que dit la loi.....	10
1.2	Ce que cela implique	10
2	LE GRAND EST AUJOURD’HUI	14
2.1	Eléments généraux.....	14
2.2	Un nouveau territoire régional : s’organiser pour Agir au plus près des besoins :	15
2.3	Evolution des secteurs d’activité	16
2.4	Caractéristiques de la population active	17
2.5	Demande d’emploi et embauche	17
2.6	Quels enjeux structurants en Grand Est ?	19
2.7	Le SRDEII : un outil pour le développement économique	26
2.8	SRADDET : une vision stratégique pour l’attractivité du territoire	28
3	SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES	30
3.1	Un suivi au service de l’efficacité et de l’efficience des actions : les missions de la gouvernance du CPRDFOP.....	30
3.2	Une évaluation au service des politiques publiques : les missions du comité régional d’évaluation	34
	Que retenir?.....	37
	VOLET TRANSVERSAL DU CPRDFOP	38
1	PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE	41
1.1	Contexte et enjeux	43
1.2	Les consultations organisées.....	44
1.3	Objectif 2022 : L’individu au cœur d’un système simple	44
1.4	Partenaires associés :	45
1.5	Défi 1 : Coordonner les travaux d’études et d’analyses	46
1.6	Défi 2 : DISPOSER d’une observation régionale harmonisée et partagée.....	51
1.7	Défi 3 : Identifier, de manière continue, les compétences recherchées	56
	QUE RETENIR DE LA PRIORITE 1 ?	62
2	PRIORITÉ 2 : L’ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE - Vers un service public régional pour toutes et tous	63
2.1	Contexte et enjeux	65
2.2	UNE CHARTE REGIONALE DU SPRO GRAND EST POUR FIXER ET CONFIRMER LES ENGAGEMENTS DES MEMBRES 2018-2022	68
2.3	INSTANCES ET ORGANISATION DES TRAVAUX.....	69
2.4	Les consultations organisées.....	72

Cette priorité se décline en 3 défis ambitieux.....	73
2.5 DÉFI 1 : Le SPRO au service du public - la personne au cœur du service.....	74
2.6 DÉFI 2 : L'efficacité du SPRO : pour une sécurisation des parcours.....	87
2.7 DÉFI 3 : La réalité et la meilleure connaissance des métiers	92
QUE RETENIR DE LA PRIORITE 2 ?	99
3 PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – <i>Un levier de compétitivité régionale et territoriale</i>	100
3.1 Contexte et Enjeux	102
3.2 Défi 1 Piloter des Formations adaptées aux besoins régionaux et territoriaux	104
3.3 Défi2 Développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle dans le Grand Est 113	
3.4 Défi 3 Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles.....	128
3.5 Défi 4 Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu.	137
3.6 Défi 5 Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle	150
3.7 Défi 6 Former sans frontières : des formations transfrontalières et linguistiques adaptées	157
QUE RETENIR DE LA PRIORITE 3 ?	163
Glossaire.....	164

1 CADRE LEGAL : LA LOI DU 5 MARS 2014

1.1 CE QUE DIT LA LOI



Avec la loi du 5 mars 2014, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) devient le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP). Il 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).

Élaboré par la Région au sein de l'instance quadripartite qu'est le Comité Régional Emploi Formation Orientation Professionnelles (CREFOP), 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 »¹.*

1.2 CE QUE CELA IMPLIQUE

Le CPRDFOP vise à accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité des processus d'orientation et des systèmes de formation professionnelle, en lien avec les structures régionales concernées et à proposer toute mesure de simplification utile au pilotage et à la gestion des dispositifs (*de l'ensemble des parties prenantes, dont les partenaires sociaux*).

¹ Extrait de la loi du 5 mars 2014.

La loi précise d'une part, de nouvelles modalités d'élaboration et d'écriture pour le CPRDFOP, d'autre part confirme et élargit son rôle d'ensemblier, et enfin, apporte des clarifications s'appuyant sur l'expérience de la première génération du CPRDFOP.

1.2.1 LA REGION, CHEF DE FILE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Avec l'instauration de nouvelles structures nationales paritaires ou quadripartites (COPANEF/ CNEFOP) et régionales (COPAREF/ CREFOP), la loi du 5 mars a introduit une gouvernance renouvelée donnant un rôle central à la Région dans le pilotage de la formation et de l'orientation.

Elle devient chef de file de la formation professionnelle et contribue aux politiques de développement économique, aux filières d'avenir et aux coopérations entre le système éducatif et le monde économique (*place renforcée par la loi du 7 août 2015 portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République*).

Comme prévu, dans la loi du 5 mars 2014, le CPRDFOP vaut également schéma de développement de la formation professionnelle initiale, schéma des formations sociales et sanitaires², schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation. Il définit des priorités pour l'information, l'orientation et la Validation des Acquis d'expérience (VAE).

En région Grand Est, le pilotage des formations professionnelles est abordé pour viser une cohérence entre les formations (initiale et continue).

1.2.2 L'ELABORATION ET LES CONSULTATIONS

Le CRDFOP est élaboré par la Région au sein du CREFOP.

Concernant les critères d'élaboration, la procédure de concertation est étendue aux organismes consulaires et aux représentants des Structures de l'Insertion par l'Activité Économique ; il est possible d'y voir un lien avec les précisions apportées sur les thématiques de l'insertion sociale et du développement économique précédemment citées.

1.2.3 UN ROLE PLUS DETERMINANT POUR L'ORIENTATION

Avec l'ajout de la lettre « O » dans l'acronyme, l'Orientation est traitée au même niveau que la Formation, consacrant ainsi l'articulation entre emploi-orientation-formation.

Le CPRDFOP devra, par ailleurs, porter une attention particulière au développement économique, justifiant encore une fois la relation emploi-orientation-formation.

1.2.4 LE LIEN AVEC LES AUTRES PLANIFICATIONS ET CONTRACTUALISATIONS STRATEGIQUES REGIONALES

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 Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),
- le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET),
- Le Contrat de Plan Etat-Région (CPER)

² Le schéma des formations sanitaires et sociales établit la stratégie pluriannuelle du secteur, son versant opérationnel sera traité dans le contrat d'objectifs territorial s'y rapportant (cf. Volet sectoriel du CPRDFOP).

Dans cette perspective, l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition numérique et énergétique est désormais clairement affichée.

1.2.5 UN PILOTAGE REGIONAL ET TERRITORIAL : STRUCTURER ET S'ADAPTER AUX SPECIFICITES TERRITORIALES

Le CPRDFOP vise une structuration efficace et une gouvernance du pilotage qui tiendra compte des spécificités territoriales (infrarégionales).

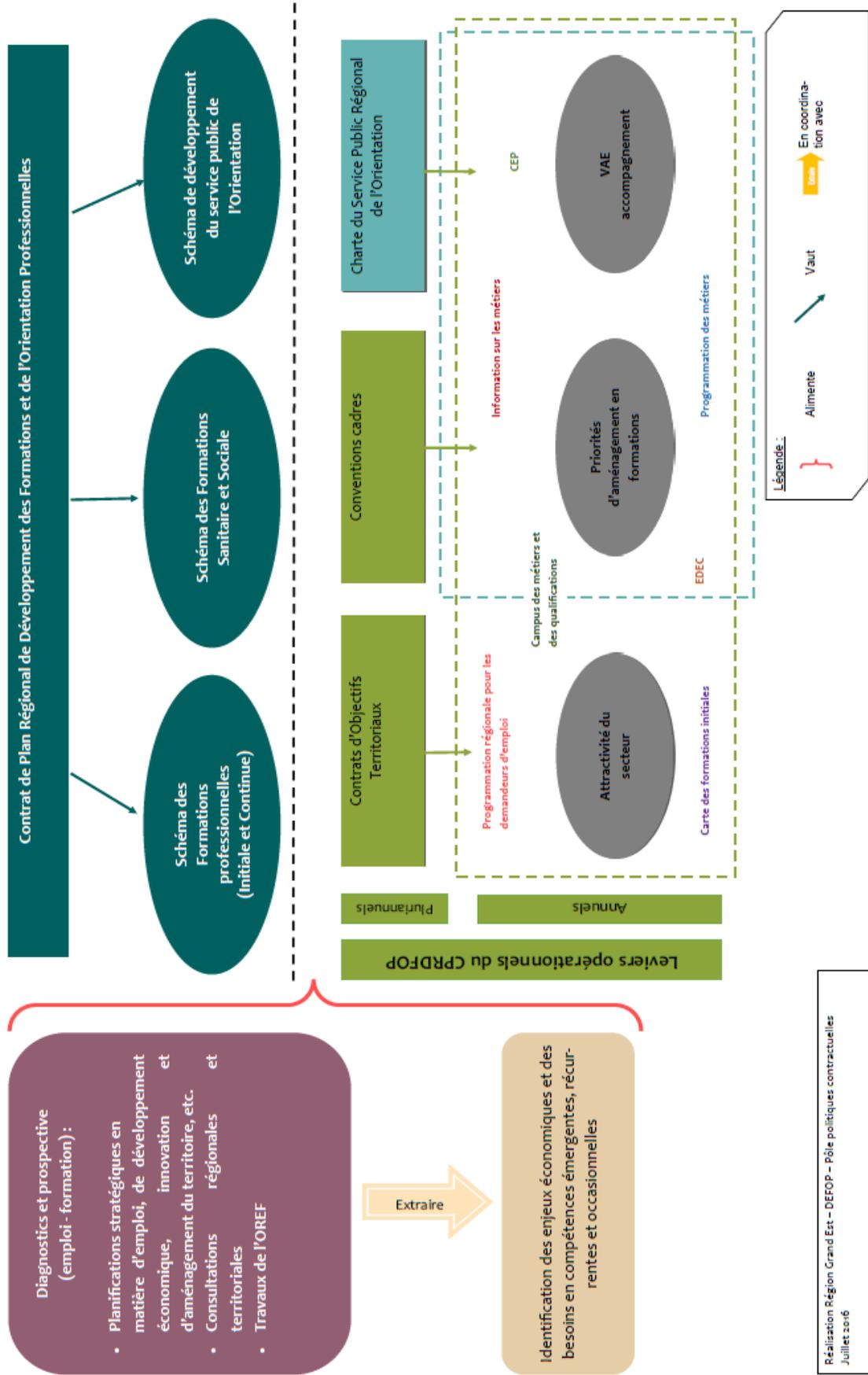
L'organisation du pilotage régional et territorial impliquera des concertations, ce qui nécessitera un temps de rapprochement et d'harmonisation des méthodes pour les signataires du CPRDFOP et leurs partenaires.

L'année 2016 et les concertations 2017 ont été consacrées à la mise en place de cette organisation, afin de s'accorder sur les modalités de pilotage visant une articulation entre le niveau régional et territorial et en définira les principes.

1.2.6 L'EVALUATION

Concernant ses modalités de suivi et d'évaluation, elles sont fixées par décret en Conseil d'État et non plus par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).

LA LOI DU 5 MARS 2014 : L'UNIVERS CONVENTIONNEL DU CPRDFOP EN RÉGION GRAND EST



Réalisation Région Grand Est - DEFOP - Pôle politiques contractuelles
Juillet 2016

2 LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Note : Les éléments ci-dessous consistent en une synthèse des travaux réalisés par la coordination des OREF Grand Est en vue de l'élaboration du CPRDFOP. En complément, les « Portraits de Territoire » présentant les spécificités des 43 bassins d'emploi du territoire régional, sont disponibles sur le site de l'OREF³. Le CESER Grand Est a également réalisé une analyse détaillée des caractéristiques des différentes zones d'emploi de la Région Grand Est⁴. Ces travaux seront rendus disponibles sur le site de la Région <http://www.grandest.fr/politiques-publiques/performance-grandest>. Le lecteur est

invité à en prendre connaissance pour des éléments plus détaillés.

Par ailleurs, l'ensemble des études territoriales et sectorielles sur les questions d'emploi-formation, dont les analyses sectorielles réalisées en vue de l'élaboration des Contrats d'Objectifs Territoriaux, sont également disponibles sur le site de l'OREF.

Enfin, la lecture du livret diagnostic du Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) est recommandée pour un panorama de l'économie régionale et de ses enjeux.

2.1 ELEMENTS GENERAUX

En 2013, 5 552 388 personnes⁵ résidaient dans le Grand Est (soit 10,7 % du total France de province⁶). 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. Cette nouvelle donne démographique impacte l'économie, notamment avec la montée en puissance et la structuration de la filière de la silver économie, augurant des créations d'emploi pour les années à venir.

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.

³ <http://www.oref-alsace.org/types-etudes/etudes-grand-est> <http://www.champagne-ardenne.cci.fr/opeg/rubrique203.html> <http://www.lorpm.eu/>

⁴ <http://www.ceser-grandest.fr/actualites-ceser/actualites-7/article/situation-des-31-zones-d-emploi-du-grand-est>

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

⁶ France Métropolitaine hors île de France.

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Un nouveau territoire régional : s'organiser pour Agir au plus près des besoins :

2.2 UN NOUVEAU TERRITOIRE REGIONAL : S'ORGANISER POUR AGIR AU PLUS PRES DES BESOINS :

Avec la fusion, la région est maintenant composée d'une multitude de territoires (43 bassins d'emploi, 10 départements, etc.) dont il s'agit de comprendre les spécificités et enjeux particuliers pour construire une politique publique efficace au service de tous.

Aussi, et parce qu'une administration à distance venue d'un centre unique ne peut que se heurter à la réalité des espaces et des usages, la Région Grand Est a choisi de déployer dès 2016 un réseau de 12 agences territoriales (dont 5 interdépartementales) sur l'ensemble de ce nouveau territoire.

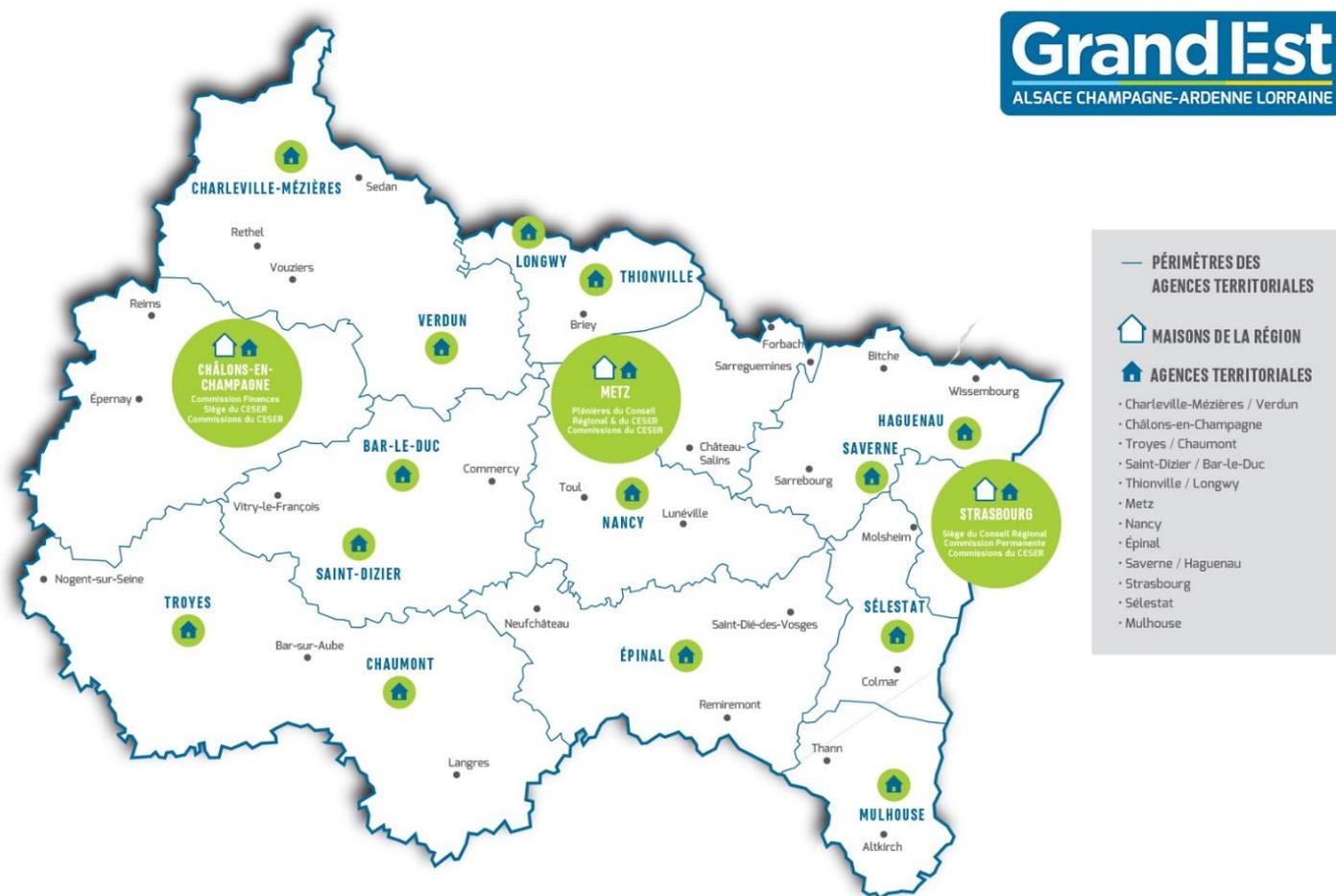


Figure 1 La carte des agences

Ce maillage a pour ambition de répondre à l'enjeu de proximité avec les territoires et de décentraliser l'action régionale pour en accroître l'efficacité et favoriser le travail en circuit court.

Chaque agence compte ainsi une équipe pluridisciplinaire œuvrant principalement autour de quatre pôles de compétences :

- un pôle **construction maintenance** du patrimoine régional, dont en particulier les lycées,

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Evolution des secteurs d'activité

- un pôle **vie des lycées** dédié à la gestion de proximité des agents techniques territoriaux dans les lycées en termes de ressources humaines (recrutement, remplacement, formation),
- un pôle **développement territorial**, pour la mise en œuvre au plus près des territoires des politiques régionales de formation continue, de développement économique, de transition énergétique, etc.,
- un pôle **transport** en charge des transports scolaires et interurbains.

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.

Véritables actrices de cette stratégie partagée, elles sont identifiées comme pilote ou partenaires associés de bon nombre des actions décrites dans le volet transversal.

2.3 EVOLUTION DES SECTEURS D'ACTIVITE

Comme dans les autres régions françaises, l'économie du Grand Est évolue :

- Même si elle reste importante, la part de l'industrie dans la valeur ajoutée régionale s'est réduite, passant de 26,6 % en 1990 à 19,2 % en 2014.
- A l'inverse, avec 45,5 %, le secteur tertiaire marchand (transports, commerce, services aux entreprises, services aux particuliers, activités immobilières et financières) progresse de 3 points sur cette même période.

En dépit de ce phénomène de tertiarisation de son économie, la région arbore toujours un portefeuille d'activités plus spécialisé dans l'industrie (fabrication de machines et équipements, fabrication d'équipements électriques, métallurgie etc.) ainsi que dans les activités agricoles.

Entre 2008 et 2015, l'effectif salarié privé a baissé de 6,1 %⁷ dans le Grand Est. Comme pour l'ensemble de la France de province (+5,0 %), le secteur des services affiche un effectif salarié en hausse sur la période observée (+1,7 %).

A l'inverse, les autres grands secteurs d'activité enregistrent des replis :

- -17,3 % dans la construction,
- -6,9 % dans l'industrie,
- -5,9 % dans le commerce.

Ces dynamiques d'emploi, impactées par la crise de 2008, se conjuguent à de nouvelles perspectives notamment autour des enjeux environnementaux et technologiques.

⁷ Source : Acoss

2.4 CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE

Reflet de la répartition sectorielle, 26,0 % des actifs en emploi en 2013 sont ouvriers, soit 3 points de plus qu'en France de province.

Il est à noter que cette catégorie socioprofessionnelle est moins représentée qu'en 2008, où elle rassemblait 28,2 % des actifs en emploi. A l'inverse, les cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires ont vu leur part évoluer sur cinq ans de 36,4 % à 38,2 %.

En 2013, 32,8 % des actifs en emploi étaient diplômés de l'enseignement supérieur, soit 2 points de moins que pour le reste de la France de province. Plus largement, 52,7 % des actifs du Grand Est sont titulaires à minima du baccalauréat.

En complément, les données disponibles permettent d'attester d'une élévation du niveau de formation global en Grand Est. Par rapport à 2008, la part des bacheliers et celle des diplômés du supérieur gagnent en effet respectivement 1,6 et 3,9 points.

Près de 90 % des actifs en emploi résident et travaillent dans le Grand Est. Seule région partageant des frontières avec la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse, le Grand Est compte près de 163 000 habitants travaillant à l'étranger, ce qui constitue 7,2 % des actifs en emploi, soit 4 fois plus qu'en moyenne sur la France de province.

Bénéficiant d'un positionnement géographique stratégique, la région est ainsi économiquement ouverte sur l'Europe et au-delà

2.5 DEMANDE D'EMPLOI ET EMBAUCHE

Au 4^{ème} trimestre 2016, le Grand Est présente un taux de chômage de 9,8 %, un niveau juste au-dessus de celui affiché en France métropolitaine (9,7 %).

Comme en 2015, le Grand Est se place au 8^{ème} rang des treize régions de France métropolitaine, entre la Normandie (9,9 %) et le Centre- Val de Loire (9,4 %).

Fin 2016, 464 500 demandeurs d'emploi sont comptabilisés dans le Grand Est (DEFM des catégories ABC⁷). Ils constituent 10,2 % du total France de province. Les domaines regroupant le plus de demandeurs sont ceux des services à la personne et à la collectivité (20,1 %) et du commerce, vente, grande distribution (15,4 %).

Par rapport à 2008, le volume de personnes en recherche d'emploi dans le Grand Est connaît une hausse avoisinant les 70 %, soit autant qu'en France de province. Les seniors de 50 ans et plus sont le plus impactés, avec une progression de 183,5 %.

Entre 2015 et 2016, la tendance est à la stabilité, en région comme au niveau national.

LE GRAND EST AUJOURD'HUI
Demande d'emploi et embauche

Chiffres clés - Marché du travail

	Grand Est	France de province
Nombre de DEFM ABC	464 500	4 574 820
Part des femmes	48,8%	50,7%
Part des moins de 30 ans	29,5%	29,6%
Part des 50 ans et plus	24,7%	24,0%
Part des inscrits depuis plus de 12 mois	44,6%	44,1%

Source : Dares - Pôle emploi, données au 4^{ème} trimestre 2016

En 2016, 1 268 193 déclarations d'embauches (hors agriculture et intérim) sont comptabilisées dans le Grand Est, correspondant à 8,7 % du total France de province. Plus d'un tiers des déclarations ont été effectuées dans deux secteurs, à savoir l'hébergement et restauration (238 440 déclarations) et les activités de services administratifs et de soutien (212 544).

Sur un an, le nombre d'embauches affiche une hausse de 7,0 %, soit légèrement plus que sur la France de province (+5,5 %). Notons qu'il s'agit de la plus forte progression survenue ces dernières années (+2,5 % en 2013 et 2014, +0,3 % en 2015).

2.6 QUELS ENJEUX STRUCTURANTS EN GRAND EST ?

Sur la base des éléments de diagnostic et des analyses réalisées, les signataires considèrent que ces enjeux se situent à plusieurs niveaux. Tous impactent l'économie régionale et doivent donc être intégrés dans les réflexions pour l'élaboration de la Stratégie Régionale en matière d'Orientation et de Formation professionnelles.

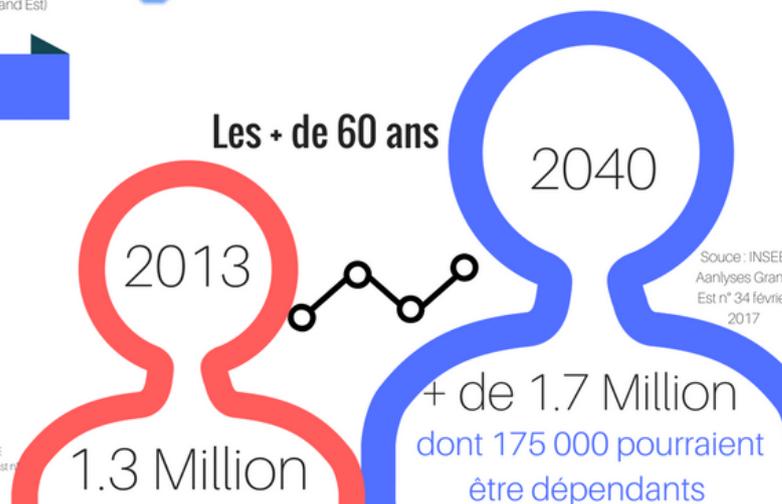
2.6.1 DEMOGRAPHIE

Changement démographique d'importance, le vieillissement de la population fait émerger de nouveaux enjeux en matière de préservation de l'autonomie et d'offre de services à la personne, adaptés. Si ce constat vaut pour l'ensemble de la région, il est d'autant plus fort pour les territoires les moins urbanisés. Il soulève aussi la question des besoins de renouvellement de main d'œuvre et d'aide à la transmission d'entreprises.

Enjeux Démographiques



Entre 2013 et 2040



LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Quels enjeux structurants en Grand Est ?

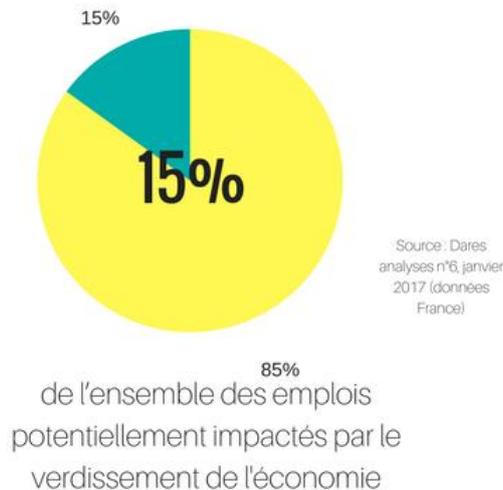
IMPACTS ET OPPORTUNITES

- l'augmentation du nombre de personnes âgées, et a fortiori du nombre de personnes âgées dépendantes, implique des besoins en professionnels sur les métiers du domaine sanitaire et social (infirmiers, aides-soignants...)
- la politique de maintien à domicile des personnes âgées soutenue au plan national conduit au développement des métiers d'aide à la personne (aides à domicile...), lesquels constituent des emplois non délocalisables.
- L'économie transversale dédiée aux seniors, la silver économie, trouve des déclinaisons sur de nombreux marchés : assurance, mobilité, habitat collectif, équipement de la maison...
- de nouveaux comportements de consommation sont à prendre en compte : les seniors sont de plus en plus consommateurs de services (loisirs, tourisme...), évolution des modes d'achat etc.
- l'avancée en âge des baby-boomers entraîne une hausse des départs à la retraite, avec des renouvellements importants à prévoir sur certains métiers (assistantes maternelles, cadres administratifs et financiers, métiers de l'assurance...)
- la transmission d'entreprises et l'accompagnement des repreneurs présentent un caractère stratégique pour la pérennisation du tissu économique de proximité

2.6.2 ENVIRONNEMENT

Les préoccupations environnementales sont désormais au centre de notre quotidien et impactent l'économie dans ses modalités de production et de consommation. Les mutations en cours s'appliquent aussi bien aux filières spécialisées dans l'environnement (collecte et traitement des déchets, dépollution...) qu'à celles dites traditionnelles (bâtiment, transports, industrie...).

Enjeux Environnementaux



IMPACTS ET OPPORTUNITES

- de multiples secteurs d'activité sont concernés par la prise en compte des problématiques environnementales : industrie, bâtiment, transports, énergie, agriculture... ;
- dans le bâtiment notamment, les travaux d'entretien et de rénovation liés à l'amélioration de la performance énergétique des logements permettraient de tirer vers le haut l'activité du secteur ;
- des créneaux porteurs sont identifiés (produits bio, tourisme vert, éolien...) et constituent des débouchés pour les actifs comme pour les entreprises ;
- des métiers existants sont amenés à se transformer et nécessitent l'acquisition de compétences techniques spécifiques, impactant la formation initiale et continue ;

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Quels enjeux structurants en Grand Est ?

- de nouveaux métiers voient le jour, comme par exemple ceux de conseiller sensibilisation et accompagnement des conversions agriculture biologique ou d'éco-énergéticien ;
- projets de méthanisation, de ressourcerie..., l'économie circulaire, pan de l'économie verte, crée des emplois non délocalisables et contribue à la réindustrialisation des territoires ; l'économie circulaire engendre également des opportunités pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire ;

2.6.3 TECHNOLOGIE

Dans les années 1990, alors que les ordinateurs personnels se multipliaient, aussi bien dans les entreprises que dans les foyers, le développement de l'informatique a permis le traitement en grande masse d'informations numérisées. Depuis, la transition numérique de l'économie se renforce continuellement. De l'industrie aux services, en passant par le commerce, c'est l'ensemble des secteurs d'activité qui se numérisent sur plusieurs aspects.

Enjeux Technologiques

en Grand Est



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

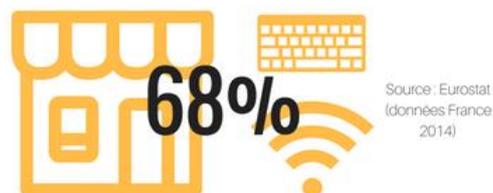
+ 11400

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

emplois supplémentaires pour combler le retard sur la France de province



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



Source : Eurostat (données France 2014)

des locations d'hébergement touristique effectuées en ligne en 2014

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Quels enjeux structurants en Grand Est ?

IMPACTS ET OPPORTUNITES

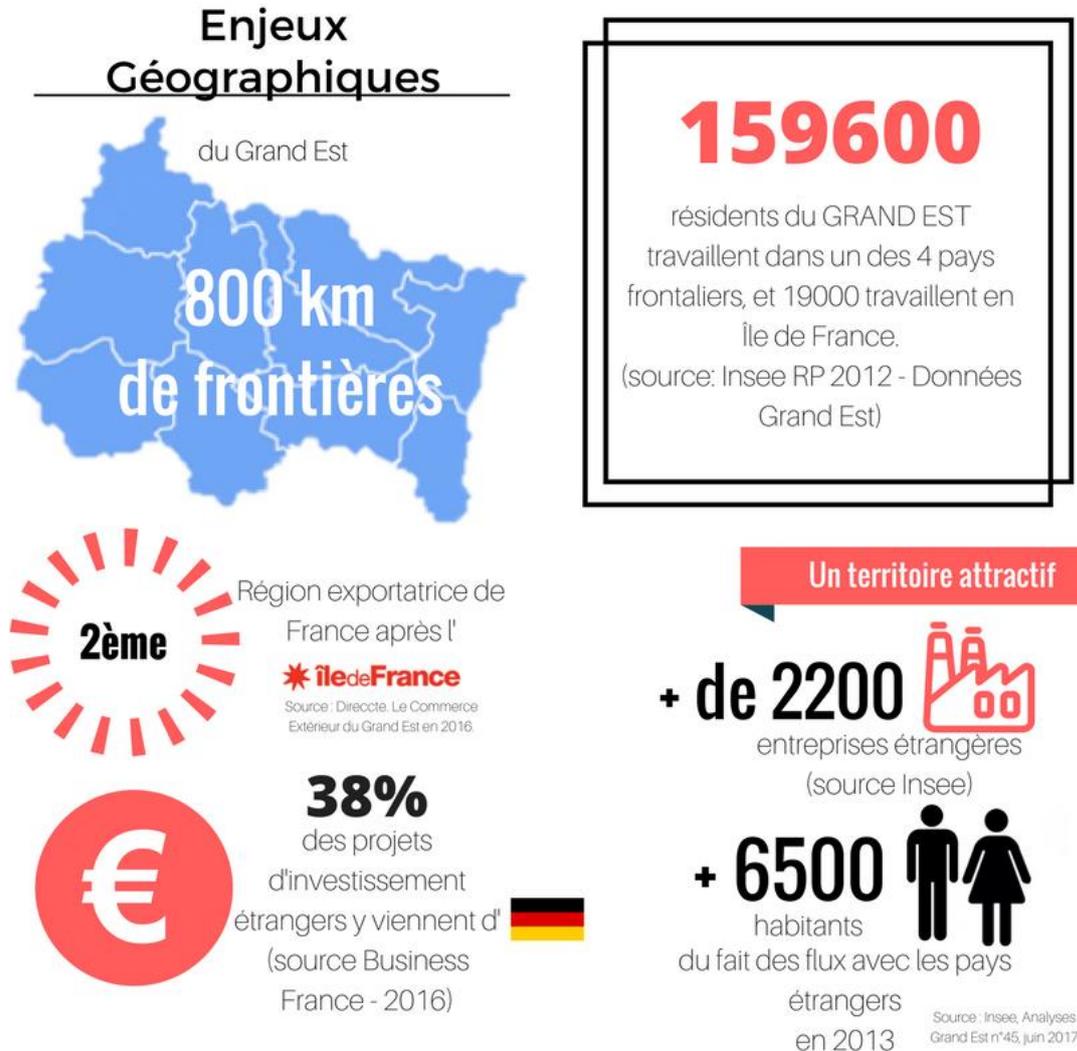
- L'aménagement numérique constitue un levier pour la compétitivité des entreprises et contribue à l'attractivité économique des territoires en favorisant le maintien ou l'implantation d'entreprises
- l'accès à un réseau Internet très haut débit permet de renforcer les usages numériques innovants et favorise de nouveaux services aux entreprises (cloud computing, visioconférence...) et plus globalement à l'ensemble des citoyens pour qui l'exercice de leurs droits ou la concrétisation de leurs projets (création/reprise d'entreprises, reconversion, accès à l'information etc.)
- le numérique et ses divers usages conduisent à la transformation et à l'adaptation de nombreuses activités (commerce, tourisme...) et représentent un potentiel de croissance pour celles-ci
- 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 entreprises
- moderniser l'appareil de production et accélérer la transition numérique des entreprises constituent des objectifs forts pour le secteur industriel ; les nouvelles technologies de l'industrie du futur, comme la fabrication additive ou l'Internet industriel, constituent ainsi une chance pour améliorer les performances du secteur
- en facilitant l'accomplissement des tâches quotidiennes et en créant un environnement plus sécurisé, les nouvelles technologies ont aussi un rôle à jouer dans le maintien à domicile des personnes âgées (téléassistance, domotique, robotique...)

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Quels enjeux structurants en Grand Est ?

2.6.4 GEOGRAPHIE

La région Grand Est est la seule de France à se trouver en contact avec quatre pays européens (Allemagne, Belgique, Luxembourg et Suisse). Elle est par ailleurs voisine de l'Île-de-France, qui abrite la capitale économique française. Ce positionnement géographique favorable offre au Grand Est des perspectives de rayonnement et de croissance.



24

IMPACTS ET OPPORTUNITES

- des démarches de coopération transfrontalière existent et sont à poursuivre ; investissant des champs divers comme ceux de l'emploi ou de formation, elles constituent un enjeu de développement ;
- la mobilité des personnes en emploi ou en formation est facilitée par la situation géographique ; dans ce cadre, l'enseignement des langues est à encourager ;
- 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 financier internationaux. Dans ce contexte, les capitaux étrangers peuvent permettre de maintenir ou de créer des emplois via des investissements dans l'économie régionale ;
- l'attractivité résidentielle de territoires limitrophes concourt au développement d'activités présentes (commerce de détail, activités de santé...).

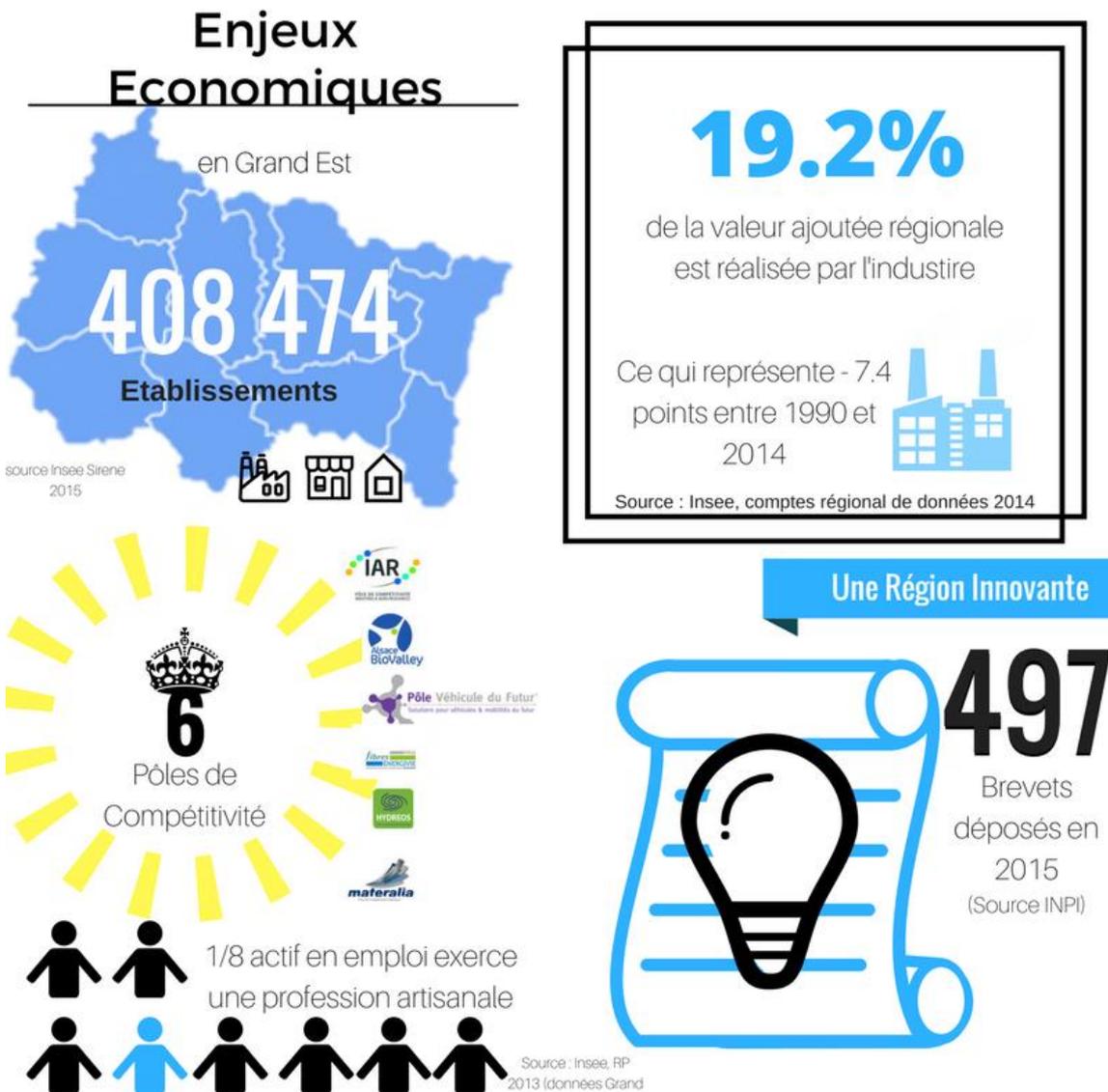
LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Quels enjeux structurants en Grand Est ?

2.6.5 ECONOMIE

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.

SYNTHESE EN QUELQUES CHIFFRES



IMPACTS ET OPPORTUNITES

- si le secteur tertiaire s'est développé, il n'a pas encore atteint le niveau d'autres régions françaises et dispose d'un potentiel de croissance (tant pour les services à la personne que pour les services aux entreprises)
- face aux défis à relever (alimentaires, énergétiques...), l'agriculture vise à être multi-performante sur les plans économique, environnementaux et sociétaux, induisant des adaptations et des changements au niveau des pratiques et des systèmes de production (agriculture raisonnée, robotisation...)
- le niveau de qualification des emplois augmente : d'une génération à l'autre, les mêmes emplois ne

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Le SRDEII : un outil pour le développement économique

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

- 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
- des nouveaux modes de collaboration se développent (groupement d'employeurs, microentreprise, temps partagé...) et offrent des alternatives aux formes de travail « classiques »

2.7 LE SRDEII : UN OUTIL POUR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

2.7.1 ELABORATION ET ORIENTATIONS

A la suite d'une démarche inédite de concertation engagée depuis juin 2016, le SRDEII (schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation) a été adopté le 28 avril 2017 par le Conseil régional du Grand Est.

Les collectivités se sont en effet vues attribuer la compétence en matière de développement économique par la loi NOTRe. La Région Grand Est a ainsi souhaité inviter les acteurs économiques, institutionnels, entreprises et citoyens à participer à la définition de ses orientations stratégiques pour les 5 ans à venir, pour les formaliser dans le SRDEII.

Plus qu'un schéma, cette stratégie ambitieuse, innovante, structurante et fédératrice amorce une offensive économique sans précédent, co-construite et co-pilotée avec les acteurs du monde économique.

Les entreprises en constituent le cœur de cible avec, pour principaux défis, la **compétitivité**, la **modernisation** des outils de production, **l'accroissement de la valeur ajoutée** et les retombées en termes **d'emploi**.

26

L'élaboration du SRDEII a été guidée par plusieurs principes :

- une Région **stratège et facilitatrice** au service des entreprises et acteurs du territoire ;
- **une concertation large** du monde économique et des territoires, à l'écoute des besoins et des bonnes pratiques existantes, sur la base d'un dialogue direct ;
- une stratégie à **visée opérationnelle** pour accroître **l'efficacité de l'action publique** ;
- la création d'une **identité économique Grand Est** partagée et à même de contribuer à une stratégie d'attractivité à l'échelle internationale.

2.7.2 QUELLE ARTICULATION ENTRE CPRDFOP ET SRDEII ?

A l'échelle régionale, l'articulation du SRDEII et du CPRDFOP via la prise en compte de leurs orientations respectives dans leur construction, témoigne de la volonté de cohérence et d'efficacité des politiques publiques de la part des parties prenantes. Elle 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.

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

Le SRDEII : un outil pour le développement économique

A l'échelle territoriale, les Agences de la Région Grand Est, amenées à devenir de véritables têtes de réseaux multi partenariaux, assurent la transversalité entre l'accompagnement « **emploi-formation** » et l'accompagnement « **développement économique** » et dispensent une offre de services « globale » et en proximité auprès des entreprises.

Enfin, les différentes orientations du SRDEII entrent en résonance avec les objectifs et enjeux du CPRDOP. Le tableau ci-dessous reprend les complémentarités identifiées.

Orientation 1 Faire Du Grand Est un des leaders européens de l'industrie du futur et de la bioéconomie – transition énergétique –	<ul style="list-style-type: none">- Sensibiliser à l'appropriation du numérique et des technologies clés par les entreprises- Valoriser les métiers de l'industrie et les métiers techniques en lien avec le COT des métiers de l'industrie (en particulier en direction des jeunes et des femmes dans un souci de meilleure appréhension de l'égalité professionnelle femmes / hommes) et de développement de l'apprentissage et de la formation en alternance (enseignement secondaire et supérieur) dans le cadre du défi 2 de la priorité 3 du CPRDFOP- Une stratégie filières (clusters-réseaux d'entreprises innovantes,...) nécessitant un investissement dans l'emploi et la formation) dans le cadre du défi 3 de la priorité 3 du CPRDFOP- Soutenir les entreprises dans la transition énergétique : recours aux énergies renouvelables, efficacité énergétique et projets d'écologie industrielle territoriale, en lien avec le CPRDFOP (et le COT Construction et Travaux publics en particulier).
Orientation 2 Faire du grand Est un territoire d'expérimentation des innovations sur des domaines de spécialisation partagés pour soutenir la croissance :	<ul style="list-style-type: none">- S'appuyer sur le pôle d'excellence de la recherche et de l'enseignement supérieur et des pactes « grandes écoles » pour contribuer à l'innovation dans les entreprises
Orientation 3 Accompagner les entreprises à potentiel de croissance afin de doper la compétitivité économique et l'emploi en Grand Est :	<ul style="list-style-type: none">- Des programmes pluriannuels de filières à l'export avec des contrats d'objectifs comprenant un volet accompagnement structuré des entreprises
Orientation 4 Faire du Grand Est une plaque tournante de l'économie transfrontalière, ainsi qu'une place attractive sur le marché international des Investissements Directs Etrangers - Objectif 1 :	<ul style="list-style-type: none">- Formation transfrontalière et linguistique adaptée : favoriser l'apprentissage transfrontalier et les échanges entreprises/écoles en partenariat avec les consulaires etc.) dans le cadre du défi 6 de la priorité 3 du CPRDFOP- Développer massivement le trilinguisme professionnel (Français/Allemand/Anglais) à l'horizon 2030 pour faire bénéficier aux entreprises de personnels et de dirigeants

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

SRADDET : une vision stratégique pour l'attractivité du territoire

	aptes aux langues étrangères (en partenariat les CCI, ...)
Orientation 5 Créer, innover, expérimenter dans l'ensemble des territoires du Grand Est pour ancrer et diversifier l'activité économique, en prenant appui sur les dynamiques métropolitaines et d'agglomérations - objectif 2 :	<ul style="list-style-type: none">- Dynamiser la création / reprise d'entreprises : passerelles à trouver avec la formation des demandeurs d'emploi) dans le cadre du défi 4 du CPRDFOP et en particulier le COT des métiers de l'artisanat- Identifier les besoins en compétences et qualification des entreprises) dans le cadre du défi 3 de la priorité 3 du CPRDFOP (ex : en s'appuyant sur les observatoires de branches, en mettant en place des GPEC ou GPECT)
Orientation 6 Renforcer l'efficacité, la responsabilité, la proximité de l'action publique et des partenariats au service de l'emploi, des compétences et des entreprises du Grand Est - objectif 1 :	<ul style="list-style-type: none">- Accompagner la montée en compétence, en développant :<ul style="list-style-type: none">o les partenariats concernés (Etat, branches, ...), en lien avec les 8 COT en courso le système de formation par alternance, en lien avec le défi 2 de la priorité 3 du CPRDFOPo et en proposant des solutions innovantes de formation (notamment numériques, collaboratives, ...) adaptées aux besoins des entreprises en lien avec le défi 5 de la priorité 3 du CPRDFOP- en ouvrant aux partenaires de l'insertion par l'activité économique, en lien avec le défi 4 de la priorité 3 du CPRDFOP- Anticiper les mutations via le déploiement d'une « Ecole des métiers du futur »- Créer le GRAND EST BIG DATA économie, en complémentarité étroite avec le BIG DATA emploi-formation de « Performance Grand Est »

2.8 SRADDET : UNE VISION STRATEGIQUE POUR L'ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE

La Loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République n°2015-991 du 7 août 2015) renforce la compétence d'aménagement du territoire des Régions en les désignant chef de file et en leur confiant l'élaboration du schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDET). Les objectifs du SRADDET sont de synthétiser, croiser et enrichir les schémas existants pour donner une vision stratégique, unifiée et claire sur l'aménagement, le développement durable et équilibré des territoires pour renforcer l'attractivité du Grand Est.

SRADDET est le premier schéma régional d'aménagement du territoire à caractère prescriptif.

LE GRAND EST AUJOURD'HUI

SRADDET : une vision stratégique pour l'attractivité du territoire

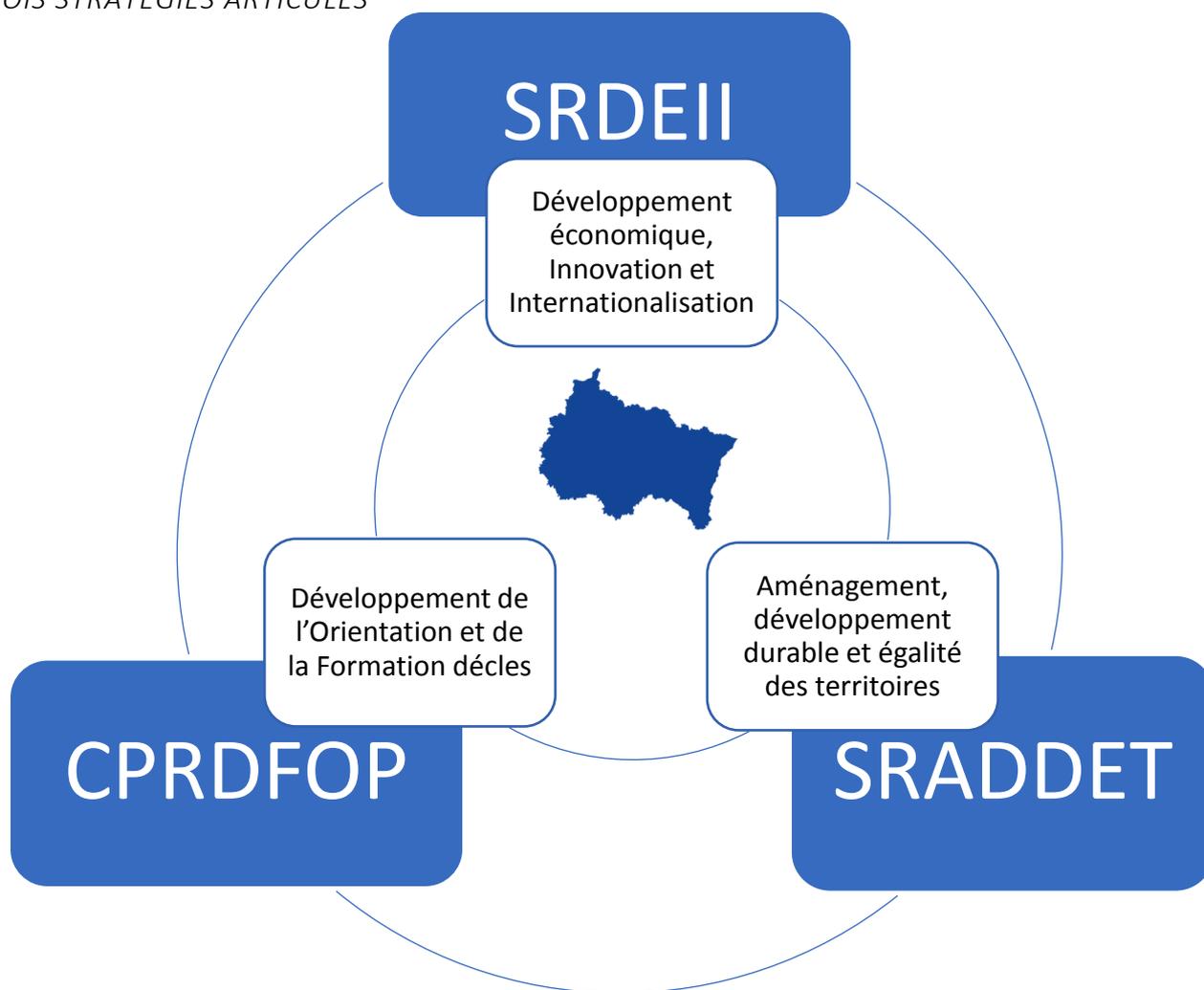
En effet, les schémas de cohérence territoriale (SCoT), les plans locaux d'urbanisme communaux (PLU) ou intercommunaux (PLUi), les cartes communales, les plans de déplacements urbains (PDU), les plans climat-air-énergie territoriaux (PCAET) et les chartes de parc naturel régional (PNR) doivent, dès la première élaboration/révision qui suit l'approbation du SRADDET :

- prendre en compte les objectifs du SRADDET
- être compatibles avec les règles générales du fascicule.

L'écriture de ce document régional de planification stratégique se fera dans une démarche de co-construction et dans une logique de subsidiarité. Le SRADDET n'a pas vocation à se substituer aux documents d'urbanisme locaux. Le SRADDET doit aussi répondre aux exigences de la hiérarchie des normes dans laquelle il s'inscrit.

Il sera finalisé en 2019.

TROIS STRATEGIES ARTICULEES



3 SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES

La Région Grand Est conçoit le suivi et l'évaluation du CPRDFOP comme deux chantiers prioritaires, dont les finalités devront au moins être les suivantes :

- Leurs processus et leurs produits constitueront une aide à l'action de tous les décideurs
- Ils se définiront et se réaliseront à partir d'une procédure concertée et partenariale
- Ils constitueront un processus d'élaboration d'une connaissance partagée

- L'évaluation sera continue et itérative

Ce choix part de plusieurs constats. En effet, les signataires s'accordent sur le fait que les précédents contrats de plan (CPRDFP) n'ont pas suffisamment fait l'objet d'une véritable évaluation au sens strict du terme. De plus, les changements introduits à la fois par la fusion des Régions et la loi du 5 mars 2014 nécessitent de développer de nouvelles pratiques qui sauront répondre aux attentes de tous en termes de transparence, d'efficacité et d'efficience.

3.1 UN SUIVI AU SERVICE DE L'EFFICACITE ET DE L'EFFICIENCE DES ACTIONS : LES MISSIONS DE LA GOUVERNANCE DU CPRDFOP

Qu'est-ce que la gouvernance ?



La gouvernance a à voir avec les processus qui décident des orientations publiques et les appliquent. Elle est le résultat d'interactions, de relations et de réseaux entre différents [acteurs] et implique des décisions, des négociations et différentes relations de pouvoir entre les parties prenantes pour décider qui obtient quoi, quand et comment. Les relations entre [les acteurs] déterminent comment les choses se font et comment les services sont prestés. La gouvernance ne se limite donc pas au gouvernement, ni même à un bon gouvernement », elle détermine la façon dont un service ou un ensemble de services sont planifiés, gérés et réglementés au sein d'un ensemble de systèmes politiques et économiques. (Wild, Shiprah, Laberge, & Luisa, 2008)

SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES

Un suivi au service de l'efficacité et de l'efficience des actions : les missions de la gouvernance du CPRDFOP

3.1.1 RAPPEL SUR LA GOUVERNANCE DU CPRDFOP GRAND EST

La gouvernance a été établie comme suit :

Le groupe de travail d'élus désignés par le Président du Conseil Régional Grand Est : donne les orientations politiques régionales en matière d'orientation et de formations professionnelles ; suit l'élaboration du CPRDFOP Grand Est ;

Le Bureau du CREFOP est le comité de pilotage du CPRDFOP : il dispose d'une vision d'ensemble du CPRDFOP et garantit la cohérence avec les commissions thématiques du CREFOP ;

Les commissions thématiques du CREFOP :

- *Commission Compétences, Qualification et Alternance : cohérence des formations toutes voies confondues (dont COT, programmation ...),*
- *Commission Prospective : cohérence des observatoires régionaux,*
- *Commission Emploi : cohérence des politiques régionales et territoriales de l'emploi,*
- *Commission orientation : cohérence des actions du SPRO.*

VOLET TRANSVERSAL :

3 groupes de travail :

Groupe 1 : prospective/ diagnostics

Groupe 2 : orientation

Groupe 3 : formations professionnelles = comité régional des formations professionnelles

31

Composition des groupes de travail

- *Région ;*
- *État (dont Autorités Académiques);*
- *2 membres du COPAREF ;*
- *Des experts (partenaires régionaux), identifiés en fonction des groupes de travail.*

Missions des 3 groupes de travail :

Chargés en 2017 d'organiser les consultations du CPRDFOP et de rédiger le contenu de leurs priorités respectives, les groupes de travail régionaux élaboreront et suivront un plan d'actions pour relever les défis relatifs à leur priorité sur la durée du CPRDFOP.

Ces groupes de travail assureront le suivi des actions du CPRDFOP, mesureront la cohérence entre les résultats attendus et les résultats réels et estimeront l'efficacité de leurs actions dans le cadre d'un bilan annuel qui sera présenté aux instances politiques et au CREFOP.

VOLET SECTORIEL :

Un comité de pilotage par Contrat d'Objectifs Territorial (COT), instance de gouvernance de la formation professionnelle pour un secteur identifié, composé à minima des signataires (Région, Etat dont autorités académiques et représentants de la Profession) et de partenaires identifiés comme associés.

Missions de Comités de pilotage :

- *Elaboration concertée du COT ;*

SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES

Un suivi au service de l'efficacité et de l'efficience des actions : les missions de la gouvernance du CPRDFOP

- Désignations de groupes de travail thématiques ;
- 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;
- Bilan du programme d'actions de l'année N-1.

Le schéma présenté dans la page suivante présente la méthode et la gouvernance pour l'élaboration du CPRDFOP « Performance Grand Est » telles qu'elles étaient décrites dans le document méthodologique.

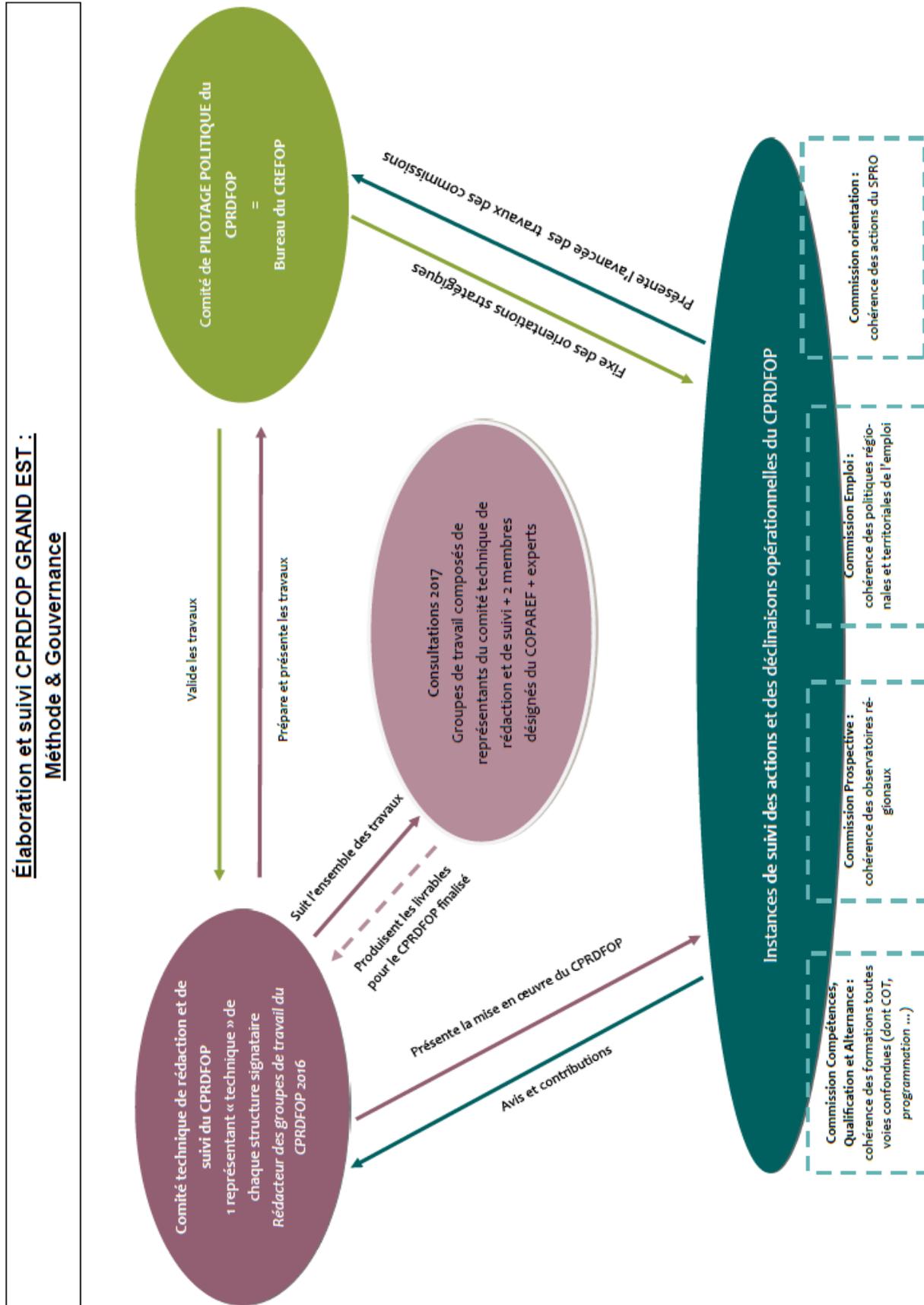


Figure 2 : Elaboration et suivi du CPRDFOP

SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES

Une évaluation au service des politiques publiques : les missions du comité régional d'évaluation

3.1.2 LE SUIVI DES ACTIONS DU VOLET TRANSVERSAL DU CPRDFOP

QUI : Les Groupes de Travail des différentes priorités qui font régulièrement le point sur l'état d'avancement des actions et qui établissent un bilan d'activités annuel sous forme d'un rapport.

QUOI : suivi des indicateurs d'activité permettant de mesurer les résultats atteints en fonction des objectifs définis pour les différentes actions. Ils permettent d'identifier les réussites, difficultés et d'apporter des propositions de remédiation le cas échéant.

COMMENT :

- Renseignement d'un tableau de bord type « suivi de projet » sur lequel les partenaires échangent régulièrement au cours des sessions des Groupes de Travail Régionaux
- En fonction des thématiques : les travaux de l'OREF Grand Est pour mieux évaluer les impacts des dispositifs
- Point réguliers entre les partenaires.

Ces éléments sont capitalisés pour la rédaction d'un rapport annuel sur l'état d'avancement des différentes actions qui est diffusé aux parties prenantes de la gouvernance. Il permet de mesurer l'atteinte des objectifs fixés, le niveau d'atteinte des résultats et d'avoir une vision claire de l'activité.

POUR QUOI FAIRE ? : Piloter le CPRDFOP, suivre les actions programmées, ajuster les plans d'actions (si besoin), lever les éventuels freins, disposer d'une vision d'ensemble, faire le bilan intermédiaire (2019) et final (2022) du CPRDFOP et mesurer l'efficacité et l'efficience des actions menées.

3.2 UNE EVALUATION AU SERVICE DES POLITIQUES PUBLIQUES : LES MISSIONS DU COMITE REGIONAL D'EVALUATION

Bien que la mise en place d'un suivi réel et de qualité de l'ensemble des actions menées et le déploiement d'une logique de gestion de projet à tous les niveaux de l'organisation partenariale constituent une avancée significative, la Région Grand Est souhaite aller plus loin. Ainsi, au-delà de la mesure des

résultats attendus, elle souhaite doter les parties prenantes du CPRDFOP « Performance Grand Est » de la capacité à traiter collectivement des questions plus larges, dont la portée devra permettre de faire évoluer les politiques publiques.

3.2.1 CREER UN ESPACE DE DEBAT

La Région Grand Est va initier et constituer une instance centrée sur la question de l'évaluation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientations Professionnelles : le Comité Régional d'Évaluation (CRE).

QUI : le CRE est une instance à caractère politique, pilotée et animée par la Région Grand Est et appuyée par un « Conseil Scientifique » constitué de chercheurs/personnalités qualifiées. Il a vocation à être un lieu d'échanges et

SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES

Une évaluation au service des politiques publiques : les missions du comité régional d'évaluation

de débat sur l'évaluation des politiques EFOP et du CPRDFOP. Il est constitué notamment d'élus régionaux qui suivent le CPRDFOP et de membres du CESER.

QUOI : Le comité régional d'évaluation définira le champ d'évaluation et les thématiques à évaluer, en formulant des questions relatives à des systèmes, des processus, ou encore des thématiques relatives à l'évaluation du service public régional de l'orientation/formation professionnelles, de son impact, de sa performance, des changements significatifs induits par le partenariat et la gouvernance du CPRDFOP.

Il lancera des évaluations et travaux de recherche à moyen et long terme en s'appuyant sur le Conseil Scientifique, garant de la bonne conduite des analyses et études.

COMMENT :

- En ajustant la composition du conseil scientifique en fonction du champ d'évaluation identifié ;
- En auditionnant des experts, les signataires, des partenaires ...
- en mobilisant le monde de la recherche via des appels à projets de recherche ou des expertises extérieures via des commandes.

L'ensemble des travaux menés seront présentés au CRE et feront l'objet d'une publication et d'une diffusion large pour constituer les contributions et alimenter les débats dans les instances en charge du pilotage et du suivi du CPRDFOP.

POUR QUOI FAIRE ? : comprendre les dynamiques partenariales en place, mesurer l'impact des politiques publiques, évaluer la gouvernance, tirer les enseignements utiles à l'amélioration des politiques publiques.

35

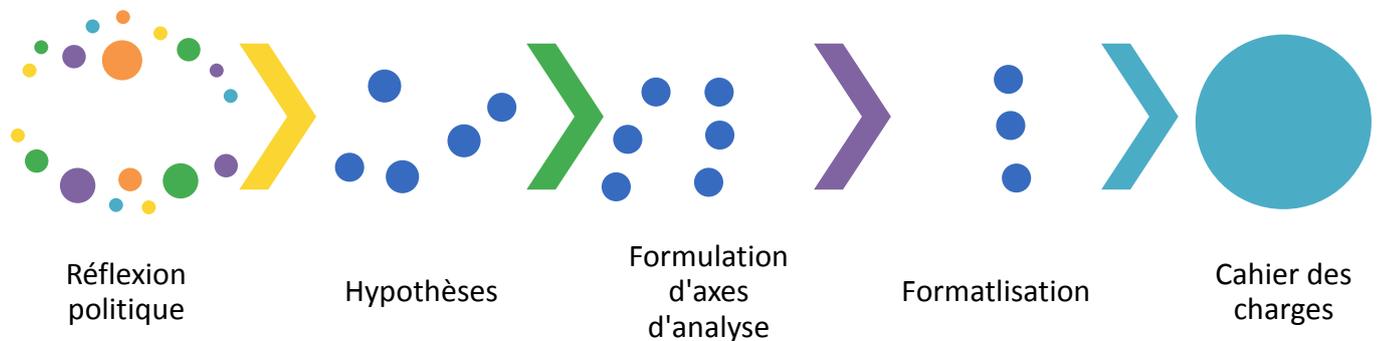


Figure 3 le processus d'élaboration des questions évaluatives.

3.2.2 QUELQUES PISTES DE REFLEXIONS

La phase d'élaboration du CPRDFOP, dont les Ateliers Performance Gand Est organisés sur le territoire régional, a d'ores et déjà permis d'identifier plusieurs thématiques pouvant faire l'objet d'un travail de recherche et/ou d'une évaluation particulière.

- Les caractéristiques des usagers du service public et leur recours au droit
- L'impact de la territorialisation de l'offre de service public
- Le lien entre évolution professionnelle et sécurisation des parcours

SUIVI ET EVALUATION : DEUX DEMARCHES COMPLEMENTAIRES

Une évaluation au service des politiques publiques : les missions du comité régional d'évaluation

L'ENSEMBLE DE CES TRAVAUX CONTRIBUERONT A
DRESSER LE BILAN ET A CONSTRUIRE
L'EVALUATION DU CPRDFOP

QUE RETENIR?

Le CPRDFOP « Performance Grand Est » est un projet en lien avec les autres stratégies régionales :

- **Stratégie Régionale pour l'Emploi**
 - SRDEII
 - SRADEET

Les évolutions en cours posent de nombreuses questions aux acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles, qui doivent être en capacité :

- d'identifier les nouveaux métiers et compétences ;
- de développer une offre de services en termes d'information/conseil adaptée aux nouveaux usages en incluant la nécessaire dimension d'accompagnement des publics à ces évolutions ;
- de contribuer au développement des compétences nécessaires à la croissance économique, à l'accès à l'emploi, et à l'attractivité territoriale ;

Parallèlement, développer une stratégie Grand Est met en lumière une dimension paradoxale : un territoire immense pour qui il faut construire des cadres d'intervention tout en tenant compte des spécificités territoriales.

Le Grand Est a choisi d'y répondre par la territorialisation de son action via le déploiement sur le territoire régional des agences et leur service de développement.

Dans le CPRDFOP « Performance Grand Est », cette volonté se traduit (notamment) par la mise à disposition de l'ensemble des données produites pour une information claire sur toutes les échelles et la

réalisation de diagnostics territoriaux ; une coordination de proximité du Service Public Régional de l'Orientation avec la réalisation de programmes spécifiques sur la Promotion des Métiers ; l'aménagement de l'offre de formation sur la base des besoins identifiés dans les territoires et leurs caractéristiques ; la mise en réseau des acteurs sur les territoires pour des projets sur-mesure ; et bien d'autres choses.

LE CPRDFOP, QU'EST-CE QUE C'EST ? :

Un enjeu : Fédérer les acteurs, construire ensemble, adapter les cadres aux besoins.

« Un cadre ouvert ».

- 3 priorités et 12 défis, 38 actions.

- 7 contrats d'objectifs territoriaux

Pour quoi faire ? : Pour mieux informer, orienter, former aux métiers de demain sur la base des besoins des entreprises et des territoires.

Pour qui ? : Pour tous

PERFORMANCE GRAND EST,
C'EST PLACER L'INDIVIDU,
L'ENTREPRISE ET LE
TERRITOIRE AU CŒUR DE
L'ACTION.



VOLET

TRANSVERSAL

DU CPRDFOP

LES 3 PRIORITES

Observer pour décider

Analyser et Anticiper



L'Orientation tout au long de la vie

Conseiller et Informer

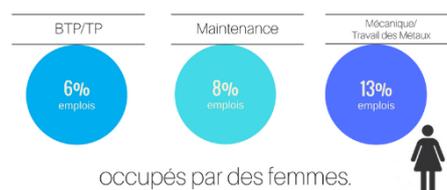
Les membres du SPRO

- Etat-
- 3 Académies-
- DRAAF-
- Direction Régionale Pôle Emploi
- Associations régionales des Missions locales et les Missions locales-
- Centres Régionaux d'Information Jeunesse-
- Chambres consulaires (CC), 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 / AGECIF / CAMA / FAF.TT / FAFSEA / FONGECIF / UNAGECIF / OPCALIM / UNIFAF / UNIFORMATION-
- AGEFIPH-
- Région Grand Est-

Quels sujets ? En Grand Est

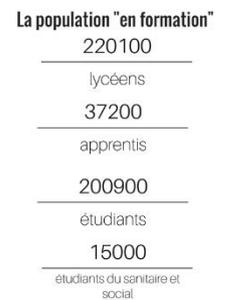
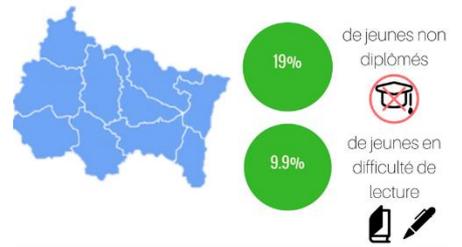


La mixité et l'égalité professionnelle, un sujet central dans les différents secteurs d'activité



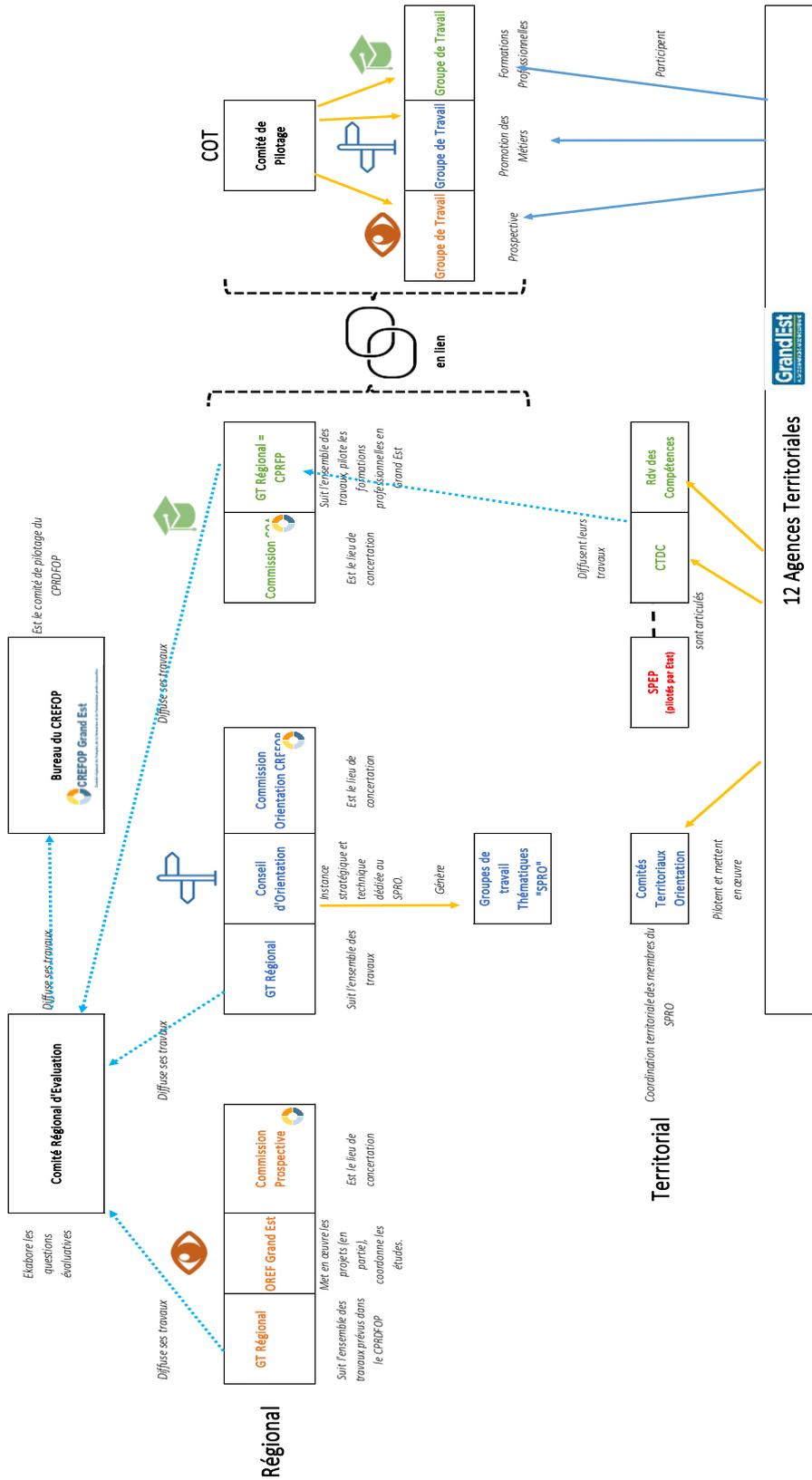
La Formation : un levier de compétitivité

Former et Insérer



Elles sont déclinées en 12 défis et plus de 30 actions.

LES INSTANCES MISES EN PLACE DANS LE CPRDFOP « PERFORMANCE GRAND EST »



1 PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE



« IDENTIFIER LES METIERS DE DEMAIN,
ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES
DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES POUR
PROPOSER UNE OFFRE DE SERVICES
PERFORMANTE. »

1.5	DEFI 1 : COORDONNER LES TRAVAUX D'ETUDES ET D'ANALYSES.....	46		
	ACTION 1 : INSTALLER UN RESEAU DES PRODUCTEURS D'ETUDES SUR LE CHAMP EMPLOI-FORMATION.....	49		
	ACTION 2 FAVORISER LA BONNE LISIBILITE DES TRAVAUX EN REGION	49		
1.6	DEFI 2 : DISPOSER D'UNE OBSERVATION REGIONALE HARMONISEE ET PARTAGEE	51		
	ACTION 1 IDENTIFIER ET COLLECTER LES DONNEES DISPONIBLES PERMETTANT D'ALIMENTER LE TABLEAU DE BORD DU CPRDFOP	53		
			ACTION 2 CONSTRUIRE UN TABLEAU DE BORD REGIONAL PARTAGE	54
1.7	DEFI 3 : IDENTIFIER, DE MANIERE CONTINUE, LES COMPETENCES RECHERCHEES.....	56		
	ACTION 1 CONSTRUIRE UN LANGAGE COMMUN	59		
	ACTION 2 METTRE EN PLACE LES RESSOURCES STATISTIQUES POUR ANALYSER LES COMPETENCES	60		
	ACTION 3 : REALISER UNE GRANDE ETUDE SUR LES COMPETENCES	60		
	QUE RETENIR DE LA PRIORITE 1 ?	62		

1.1 CONTEXTE ET ENJEUX

Les signataires du CPRDFOP s'engagent à travailler de concert pour appréhender la situation en matière d'emploi, de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle, pour :

- déterminer les éléments et indicateurs clefs,
- identifier les tendances et évolutions à venir,
- suivre et évaluer l'impact de l'action publique dans ce champ.

En complément des études et analyses menées pour des besoins spécifiques, les signataires et partenaires du CPRDFOP affirment leur volonté de s'appuyer sur l'Observatoire Régional Emploi Formation (OREF Grand Est), financé par le Contrat de Plan Etat/Région 2015-2020.

L'État et la Région réaffirment la commande passée à l'OREF :

- Réaliser des études et des analyses
- Analyser spécifiquement certaines thématiques
- Appuyer les financeurs sur des missions spécifiques
- Construire une base de données communes – volet systèmes d'informations
- Diffuser les informations utiles. Site Web. Fonctions veille et communication.

Pour mener à bien ces missions, les signataires posent le principe selon lequel l'OREF a vocation à disposer du plus large éventail de données disponibles auprès des acteurs de l'emploi et de la formation (signataires du CPRDFOP, membres des commissions CREFOP, ...).

Pour l'ensemble de la priorité 1, il y a bien lieu de noter la complémentarité entre la gouvernance de l'OREF (Etat, Région dans le cadre du CPER) avec les consultations quadripartites en CREFOP.

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 initiés par la loi du 4 mai 2004 dans son 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 permettre une coordination territoriale et régionale de l'ensemble de ces actions et de véritables synergies dans la production de données et études.

Les signataires souhaitent disposer d'un outil d'observation des mutations des compétences, qui sera lié à l'anticipation des mutations économiques. Des échanges réguliers avec les autres démarches régionales, notamment dans les champs de l'innovation et de l'économie sous toutes ses formes, devront régulièrement être mis en place.

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.).

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Les consultations organisées

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.

Les solutions informatiques régionales seront donc articulées entre elles, ainsi qu'avec les outils nationaux des différents partenaires, comme peuvent l'être les outils de la Région et de Pôle Emploi (interface Kairos-Athéna).

Tout au long de la mise en œuvre du CPRDOFP, les chaînages seront progressivement effectués afin qu'à l'échelle du Grand Est ne subsiste à terme qu'un unique environnement dans lequel l'ensemble des SI seront interconnectés.

Dans ce cadre, la gestion de la base de données Offre de Formation rejoint ce workflow global en étant totalement intégrée au maillage des SI.

Cet objectif de tendre à un SI intégré devra permettre :

- Pour les individus en formation : une identification et un suivi uniformisé ;
- Pour les organismes de formation : diminution du nombre de saisies (principe du « dites-le nous une fois ») ;
- Pour le grand public : un accès simplifié aux informations utiles en matière d'orientation et de choix professionnels.

1.2 LES CONSULTATIONS ORGANISEES

Une démarche de co-construction des 3 défis a été menée sur cette Priorité 1. Pour cela, un groupe de travail composé de la Région, des services déconcentrés de l'Etat, des services académiques, de Pôle Emploi, de l'Insee, ainsi que de membres désignés du COPAREF a été constitué et associé aux travaux.

La commission Prospective du CREFOP a été pleinement associée à ces travaux. Son Président a participé à la journée de réflexion du 7 avril ; et ses membres ont été tenus informés régulièrement de l'avancement des travaux lors des sessions organisées au cours de la phase d'élaboration du CPRDFOP « Performance Grand Est ».

Des ateliers Performance Grand Est d'une forme nouvelle destinée à susciter la créativité, ont été organisés le 7 avril 2017 à la maison de la Région à Strasbourg. 13 participants y ont pris part et ont alimenté par leurs réflexions les défis 1 et 2 de cette priorité⁸.

1.3 OBJECTIF 2022 : L'INDIVIDU AU CŒUR D'UN SYSTEME SIMPLE

Il s'agit de parvenir à disposer d'un accès unique emploi formation pour le grand public. Pour cela, il y a nécessité de coordonner tous les outils d'accès aux informations, à l'orientation, à la formation, à l'emploi. L'image est celle d'un « immeuble unique », où les personnes en recherche d'informations accèdent au « bon étage ».

⁸ La Restitution de cette journée est jointe en annexe

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Partenaires associés :



En cohérence avec les autres priorités du CPRDFOP, l'enjeu est ici de parvenir à offrir à l'ensemble des parties prenantes des politiques Emploi/Formation/Orientation (usagers, entreprises, acteurs publics, OF etc.) une information lisible et visible sur :

- l'offre de formation,
- les métiers et leur évolution,
- les besoins en compétences et leur évolution, à l'échelle territoriale et régionale
- le marché du travail

L'ambition est donc de construire un point d'accès unique à ces informations via la collaboration de l'ensemble des réseaux partenariaux dans une logique de centration sur l'expérience utilisateur/usager.



VERS UN OUTIL GLOBAL, COORDONNE ET VISIBLE, A
L'INTERFACE SIMPLE.

UN ACCES SIMPLE POUR DES SUJETS COMPLEXES

1.4 PARTENAIRES ASSOCIES :

- OREF Grand Est
- Région (*Direction de l'Education, de la Formation et de l'orientation professionnelles, Direction de la Compétitivité et de la Connaissance, Direction de l'aménagement du territoire, Direction de l'Agriculture*)
- Services déconcentrés de l'État (DIRECCTE, DRJSCS)
- Autorités Académiques, notamment les Services études et statistiques
- INSEE
- Chambres consulaires et organisations interprofessionnelles
- 2 Membres désignés par COPAREF
- Représentants d'observatoires de Branche
- CESER (commission prospective ou commission formation initiale et continue)
- Pôle emploi
- 2 représentants de la commission prospective du CREFOP
- Experts
- Porteurs des planifications stratégiques SRCAE, SRDEII, SRADDET



1.5 DEFI 1 : COORDONNER LES TRAVAUX D'ETUDES ET D'ANALYSES

1.5.1 CONSTATS PARTAGES

- Multiplicité des travaux sur des thématiques identiques, ou très proches,
- Manque d'information et opacité en amont de la réalisation des analyses,
- Interrogations sur la pertinence et l'utilisation réelle de certains travaux, ayant pourtant nécessité un investissement important.

1.5.2 AMBITION ET OBJECTIFS POUR 2017/2022

Une coordination et une complémentarité (territoriale, sectorielle, en fonction des thèmes ou publics étudiés) des analyses sur l'ensemble du territoire Grand Est,

Une production cohérente, concertée, lisible,



1.5.3 ENJEUX / METHODE

La coordination est à distinguer du partage de données : on cherche dans un premier temps à s'assurer que des travaux similaires ne sont pas conduits simultanément. Il s'agit également de s'assurer que les moyens d'études sont bien concentrés sur les sujets utiles aux décideurs.

L'articulation habile des programmes est encouragée autant que possible, dans le respect des gouvernances de chaque structure : il s'agit d'identifier ensemble les productions en cours et à venir, ainsi que leurs dates de parutions. L'objectif est que le résultat en fin d'année amène une cohérence d'ensemble, pour une réponse plus efficace et rapide aux besoins des décideurs.

Pour réussir ensemble cette coordination, il est important de s'entendre sur un certain nombre de principes socles. « L'agilité » doit être le maître-mot, dans un processus d'amélioration continue : s'adapter aux changements, réajuster en fonction des nouveaux éléments, mesurer les résultats par rapport aux attendus.

La démarche mise en œuvre doit impliquer l'ensemble des acteurs du Grand Est.

1.5.4 PRINCIPES D'ORGANISATION PARTENARIALE

LE PILOTE

Afin de garantir la cohérence et d'assurer la coordination des acteurs et des producteurs d'études, les signataires du CPRDOFP souhaitent qu'un pilote soit identifié. Ses missions et son périmètre doivent être clairement définis ; des moyens humains financiers et matériels affectés. Le pilotage doit être à la fois technique (en faisant vivre et en entretenant la démarche) et stratégique.

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Défi 1 : Coordonner les travaux d'études et d'analyses

Le pilote ne peut pas se substituer aux instances de gouvernance des producteurs d'études. Il anime et dynamise le réseau régional, en cours de constitution.

L'Observatoire Régional Emploi Formation joue ce rôle de pilote, il est confirmé comme l'outil de l'Etat et de la Région dans le cadre du CPER et d'une gouvernance dédiée. Une fiche de mission sera définie chaque année, précisant clairement les attentes exprimées.

ETAT D'ESPRIT DES PARTENAIRES

La coopération et la nécessaire transversalité entre métiers, entre études et analyses des partenaires suppose une bonne connaissance réciproque de chaque partenaire afin d'enclencher une dynamique de réseau. Cette dynamique de groupe ne produira que si les membres partagent les informations et travaillent volontairement ensemble, qu'ils dépassent les logiques de structures. Les signataires du CPRDOFP s'engagent à être les garants de cet état d'esprit ouvert, constructif, collaboratif et respectueux des prérogatives de chacun.

Si des difficultés surviennent du fait de contraintes imposées par les tutelles des partenaires, le collectif de travail le signalera de concert au niveau national.

LA PLANIFICATION DES ETUDES

La question de la planification et du calendrier est centrale. Elle constitue le cœur de la démarche de coordination.

Chaque partenaire possède son propre programme de travail défini en amont ; il doit également faire face à des aléas, des demandes urgentes et s'adapter à des commandes ponctuelles non anticipées dans le programme initial.

La démarche de coordination doit alors s'inscrire en cohérence avec ces programmes. Pour cela, au préalable, il s'agit de :

- bien identifier les besoins, et donc les sources et producteurs d'études à mobiliser,
- mettre en place une veille sur les travaux réalisés (autres régions, mutations,..),
- définir des axes stratégiques et les inscrire dans un calendrier (court, moyen et long terme).

A terme, l'ensemble des producteurs d'études disposeront d'un calendrier partagé, actualisé régulièrement, permettant d'assurer une visibilité d'ensemble sur les études en cours et à venir, et de construire leurs propres programmations en toute connaissance de cause.

S'il ne permet pas d'éviter les aléas, ce calendrier posera les bases d'une coordination régionale et d'une optimisation de l'affectation des moyens disponibles sur le territoire régional.

LA COMMUNICATION DES ETUDES

Actuellement, chaque partenaire du Grand Est diffuse les études qu'il réalise, sans mettre en lien/visibilité l'ensemble des études existantes sur la même thématique/territoire, ou portant sur un sujet proche ou complémentaire.

L'accessibilité de l'ensemble des études produites en un seul point d'accès semble ainsi un chantier prioritaire pour les signataires.

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Défi 1 : Coordonner les travaux d'études et d'analyses

L'OREF Grand Est remplira ce rôle d'ensemblier. Tout en demeurant libre sur sa stratégie de communication, chaque partenaire enverra à l'OREF son étude finalisée pour information et communication. Ce mode de diffusion permettra à la fois de capitaliser, de rendre accessible à tous les travaux et de s'assurer de la bonne utilisation de ces études par les décideurs et les bénéficiaires des politiques publiques concernées.

1.5.5 PLAN D' ACTIONS 2017-2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de

*véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.



L'OBJECTIF A L'HORIZON 2022 EST D'ABOUTIR A UNE
COORDINATION ET COMPLEMENTARITE DES ETUDES SUR
L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE GRAND EST : UNE
PRODUCTION COHERENTE, CONCERTEE, LISIBLE,
COMPLEMENTAIRE ET PARTENARIALE

QUELLES ETAPES CLES ?

Le travail réalisé pour l'élaboration du Contrat de plan a permis d'établir quelles seraient les différentes étapes pour parvenir à l'objectif partagé. Les éléments ci-dessous reprennent la synthèse de cet échéancier.

2017

- Définir la fiche de mission du pilote
- Caler un fonctionnement avec la cellule de coordination d'études du SGARE
- En fin d'année, annonce des programmes d'activité prévisionnels des partenaires lors d'une réunion ad hoc organisée par l'OREF

2018 :

- Fin du 1^{er} semestre : point étape des études achevées et en cours,
- En fin d'année, annonce des programmes d'activité prévisionnels des partenaires lors d'une réunion ad hoc organisée par l'OREF.

2019 : - Articulation entre les études régionales et territoriales.

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Défi 1 : Coordonner les travaux d'études et d'analyses

ACTION 1 : INSTALLER UN RESEAU DES PRODUCTEURS D'ETUDES SUR LE CHAMP EMPLOI-FORMATION

Mots clés : coordination, pilotage, animation, réseau

Objectifs : animer un réseau partenarial au niveau régional sur toute la durée de vie du CPRDFOP visant à assurer une complémentarité, à améliorer la coordination et ainsi à contribuer à la bonne visibilité des productions régionales.

- Avoir une visibilité commune de la production annuelle Grand Est (prévisionnelle)
- Donner des préconisations d'études complémentaires

Pilote : OREF et SGARE

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

Actions et échéancier

- 2017-1^{er} semestre 2018** - Co-construction d'une feuille de route pour ce réseau avec la définition des rôles de chacun, une fiche de mission du pilote.
- Identification, justification du choix du pilote
- 2^e semestre 2018** - Installation du pilote et mise en place du réseau en lien avec la feuille de route
- 2018-2022** - Des réunions de travail au cours de l'année et partage des programmes prévisionnels d'études
- Arbitrages sur la pertinence d'études à commander à l'OREF

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
L'identification « légitime » d'un pilote défini par les partenaires	Production d'un document partenarial écrit et validé par l'ensemble des participants (feuille de route)
Les activités concourant à la vie du réseau Le suivi des recommandations/réalisations	- rapport d'activité annuel - comptes rendus de réunion
L'implication des partenaires : participations aux échanges et travaux organisés	- listes d'émargement des participants / compte rendus de réunions
La visibilité partagée sur les productions des partenaires (calendrier, contenu...)	- calendrier des productions de l'ensemble des partenaires - enquête de satisfaction

ACTION 2 FAVORISER LA BONNE VISIBILITE DES TRAVAUX EN REGION

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE
Défi 1 : Coordonner les travaux d'études et d'analyses

Mots clés : communication, diffusion, veille

Objectifs :

- centraliser en un seul point d'accès toutes les productions régionales en complément de la diffusion par les partenaires eux-mêmes
- apporter de la lisibilité à ces travaux par le biais des outils de communication de l'OREF
- favoriser un processus de veille stratégique au niveau régional sur le champ emploi-formation

Pilote : OREF

Partenaires associés : l'ensemble des producteurs d'études sur le Grand Est

Actions et échéancier

- 2017-1^{er} semestre 2018** - Etablir un plan de diffusion des études (qui, comment, quand, où, à quelle fréquence)
- 2018** - Centraliser en un point d'accès unique l'accès à ces productions (service web)
- Mise en place de la diffusion des études
- 2018-2022** Evaluation, enrichissement et évolutions

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
L'évolution du nombre d'études publiées par les partenaires	Liste récapitulative des documents transmis
La mise en œuvre effective de l'accès aux documents	Vérifications sur le service Web retenu
Les actions de communication et de diffusion mises en œuvre (nombre)	Bilan annuel du site internet de l'OREF, statistiques d'audience.

1.5.6 LES LEVIERS POUR AGIR

- Accord National Interprofessionnel 2013,
- L'État et la Région s'engagent à mettre en place une instance de coordination de la production d'études en région,
- Les signataires s'engagent à aligner le CPER avec cet objectif.

1.6 DEFI 2 : DISPOSER D'UNE OBSERVATION REGIONALE HARMONISEE ET PARTAGEE



1.6.1 CONSTATS PARTAGES

De nombreux acteurs se sont positionnés sur l'élaboration de diagnostics et de tableaux de bord. Néanmoins, il n'existe pas à ce jour d'outil harmonisé et commun à l'échelle Grand Est.

1.6.2 AMBITION ET OBJECTIFS POUR 2017/2022

Le besoin de disposer **d'informations actualisées et vérifiées** sur une série de thématiques est exprimé de manière unanime et a été confirmé lors des ateliers participatifs organisés dans le cadre de ce défi. Une réflexion avancée a pu être menée sur les contenus du tableau de bord régional. Les thèmes d'observation retenus sont les suivants :

- la population et la population active
- l'emploi sous toutes ses formes (dont salarié privé et public, indépendants, chefs d'entreprise, frontalier,..)
- le marché du travail et le chômage
- le tissu productif territorial et les entreprises
- l'offre de formation initiale et continue
- la formation professionnelle toutes voies confondues
- l'insertion professionnelle
- l'orientation
- les besoins en compétences
- la prospective, les évolutions et mutations économiques.



L'OREF appréciera la déclinaison la plus adéquate pour chacun des indicateurs : tableau de bord ou étude spécifique.

Afin d'optimiser et de faciliter la réalisation de ce projet, les signataires s'engagent à échanger entre eux des données, **les signataires s'engagent à :**

- faciliter la fourniture de données disponibles pouvant alimenter les observations,
- être disponibles et facilitateurs dans les démarches de conventionnement qui seront nécessaires pour la mise en place d'un partage efficace des données.
- Respecter les règles relatives à la diffusion de données sensibles et à leur utilisation (données personnelles notamment).

Ce point pourra donner lieu à l'élaboration de conventions-cadre entre institutions, déclinées ensuite en fiche technique « navette » permettant une réactivité dans les demandes et les circulations de flux.

Certaines conventions signées au niveau national (comme par exemple l'accord Education Nationale / Régions de France) pourront être déclinées au niveau régional, sous réserve de leur complémentarité avec les outils régionaux.

En vue d'une harmonisation la plus complète possible, cette démarche d'engagement sur des principes communs, de conventionnement et de transposition des cadres nationaux, pourra être élargie à d'autres contributeurs associés

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE
Défi 2 : DISPOSER d'une observation régionale harmonisée et partagée

(par exemple : OPCA, AGEFICE branches et organisations interprofessionnelles, etc.) en lien avec les travaux effectués au sein de la Commission prospective du CREFOP.

Au moment de la rédaction du présent Contrat de Plan, il apparaîtrait illusoire de vouloir figer une liste définitive d'indicateurs gravés dans le marbre.

Ainsi, si les thématiques de l'observation « emploi-formation » sont d'ores et déjà identifiées, avec une première liste d'indicateurs correspondants, les partenaires souhaitent conserver la marge de manœuvre nécessaire pour enrichir cette liste ou concevoir des indicateurs différents dans les années à venir.

En complément, les signataires s'accordent sur le fait qu'une masse trop importante d'informations nuirait à l'objectif premier, destiné à accéder rapidement et simplement à une donnée éclairante sur un sujet. D'où l'ambition d'un outil en ligne, actualisé régulièrement et avec différentes entrées en fonction du détail souhaité. L'approche consiste ici à réfléchir non pas en termes de document mais en termes d'outil. L'idée retenue est celle d'un espace numérique dédié, accessible aux « professionnels » et au grand public, dans lequel ils retrouveraient les données publiables relatives à tous les indicateurs.

Le canevas de tableau de bord produit au cours de l'atelier Performance Grand Est du 07 avril présente l'ampleur de la tâche. (Cf. document en annexe.)

Cet outil au service de l'observation régionale harmonisée et partagée trouve toute sa place dans la dynamique partenariale du CPRDFOP avec les structures associées et les signataires.

En termes de méthode et pour une organisation, souple, dynamique et efficace, les fournisseurs de données enverront leurs éléments bruts ou données chiffrées sous un format convenu en amont et selon des temporalités prédéfinies pour un traitement et une intégration dans le futur outil développé par l'OREF.⁹



UNE PREMIERE VERSION DU TABLEAU DE BORD PARTAGE
SERA DISPONIBLE COURANT 2018. SA REALISATION
CONSTITUE UNE ETAPE CLE POUR L'OBSERVATION
PERMANENTE DES BESOINS EN COMPETENCES.

⁹ Nota : Il faudra envisager un outil (ouvert aux contributeurs) de données pour mise à jour du tableau bord régional partagé.

1.6.3 PLAN D' ACTIONS 2017/2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se

rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.

LA SOMME DE CES FICHES ACTIONS EST CONSTITUTIVE DU PLAN D' ACTIONS ELABORE POUR CHAQUE DEFI

QUELLES ETAPES CLES ?

Le travail réalisé pour l'élaboration du Contrat de plan a permis d'établir quelles seraient les différentes étapes pour parvenir à l'objectif partagé. Les éléments ci-dessous reprennent la synthèse de cet échéancier.

Echéance	objectif
2017	- Validation du périmètre du tableau de bord - Premiers échanges d'information entre partenaires et vérifications des possibilités statistiques
2018	- 1er semestre : Livraison d'une première maquette en ligne avec les indicateurs et données collectées
2019	- Signature de conventions cadre entre institutions, déclinées en fiche technique « navette » permettant une réactivité dans les demandes et les circulations de flux
2020-2022	- Outil d'observation partagé en ligne. Actualisations et évolutions.

ACTION 1 IDENTIFIER ET COLLECTER LES DONNEES DISPONIBLES PERMETTANT D'ALIMENTER LE TABLEAU DE BORD DU CPRDFOP

Mots clés : coordination, observation

Objectifs :

- Récupérer auprès des différents partenaires l'ensemble des données associées au champ d'observation emploi-formation.
- Fluidifier, accélérer, cadrer (par des conventionnements) le partage des données.

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE
Défi 2 : DISPOSER d'une observation régionale harmonisée et partagée

Pilote : OREF

Partenaires associés : 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.

Actions et échéancier

- Fin 2017 – 1^{er} trimestre 2018**
- Etudier les possibilités de récupération des données nécessaires auprès des différents fournisseurs ainsi que leur format
 - Mise en place de la convention Région / Académies en déclinaison de la convention nationale ARF/Education Nationale
- Avant fin 2018**
- Contractualisation des échanges de données ; signature de conventions bilatérales si nécessaire
- Note : le CPRDFOP vaut engagement des signataires mais devra faire l'objet de déclinaisons en conventions*
- 2019**
- Réflexion sur un outil/une méthode de saisie ou de transmission des éléments pour optimiser la mise à jour des données du tableau de bord partagé

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
- Le nombre de partenaires associés - Le nombre de conventions signées - La facilité des relations partenariales	La liste des conventions
Nombre et nature des protocoles d'échange de données mis en place Nombre de données récupérées % d'indicateurs pouvant être traités	L'OREF renseignera un tableau de suivi des éléments, des points de blocages, des données fournies Une note méthodologique
La mise en place effective de la méthode /de l'outil	

ACTION 2 CONSTRUIRE UN TABLEAU DE BORD REGIONAL PARTAGE

Mots clés : observation, système d'information, diffusion

Objectif : disposer d'un tableau de bord *en ligne* dédié à l'observation d'indicateurs spécifiques au CPRDFOP, construits en commun, reprenant les données clés de la situation de l'emploi du marché du travail, de la formation, de l'insertion, du tissu productif, de l'orientation. Il sera mis à jour régulièrement grâce à l'envoi de données par divers contributeurs. Cet outil permettra de développer l'accessibilité et la lisibilité de données emploi formation disponibles en un seul et même « lieu ».

Pilote : OREF

Partenaires associés : ensemble des fournisseurs de données à l'échelle Grand Est.

Actions et échéancier

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Défi 2 : DISPOSER d'une observation régionale harmonisée et partagée

D'ici fin 2017	- Validation des questions « métiers » auxquelles doit répondre le tableau de bord - Validation du sommaire détaillé avec l'ensemble des indicateurs déjà identifiés : compléter avec les sources et la périodicité de mise à disposition
2018	- Etude de faisabilité technique de l'outil et élaboration du dossier administratif et financier (inscription au programme d'activité et au budget de l'OREF)
2019	- Développement pilote d'un prototype avec un nombre restreint d'indicateurs
2020-2022	- Ouverture du service, maintenance, évolutions de l'outil - Ajustement et enrichissement des indicateurs

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
- Le périmètre du tableau de bord - Remplissage des détails sources et périodicité des indicateurs - Qualité des partenariats	Le sommaire détaillé avec identification des contributions de chaque partenaire et engagement de fourniture des données Suivi des mises à jour et/ou transmission des données Reconduction des conventions
- L'étude de faisabilité technique - Rédaction d'un cahier des charges sur le projet	Réunions techniques, échanges sur les besoins et cahier des charges
- Fourniture du prototype - Le service en ligne	Des copies d'écran L'url
Nombre d'indicateurs en ligne sur l'outil	Tableau de bord de suivi d'une liste d'indicateurs en ligne



1.7 DEFI 3 : IDENTIFIER, DE MANIERE CONTINUE, LES COMPETENCES RECHERCHEES

1.7.1 CONSTATS PARTAGES

Afin d'adapter au mieux l'offre de formation, tant aux évolutions de l'économie qu'aux projets professionnels des individus, il est indispensable d'appréhender, de manière permanente, les compétences nécessaires aux acteurs économiques.

Le constat est fait que sur ce sujet, chaque partenaire a encore une vision qui lui est propre. Il y a donc lieu de démarrer le projet par un profond travail de mise en cohérence de la notion même de compétence pour développer un langage commun et unifié.

1.7.2 AMBITION ET OBJECTIFS POUR 2017/2022

Cette démarche doit conjuguer les aspects :

- territoriaux
- régionaux
- et sectoriels ou interprofessionnels

Elle doit identifier les compétences :

- émergentes (savoir-faire apparus récemment)
- récurrentes (besoins régulièrement non couverts)
- et occasionnelles (compétences nécessaires de manière ponctuelle).



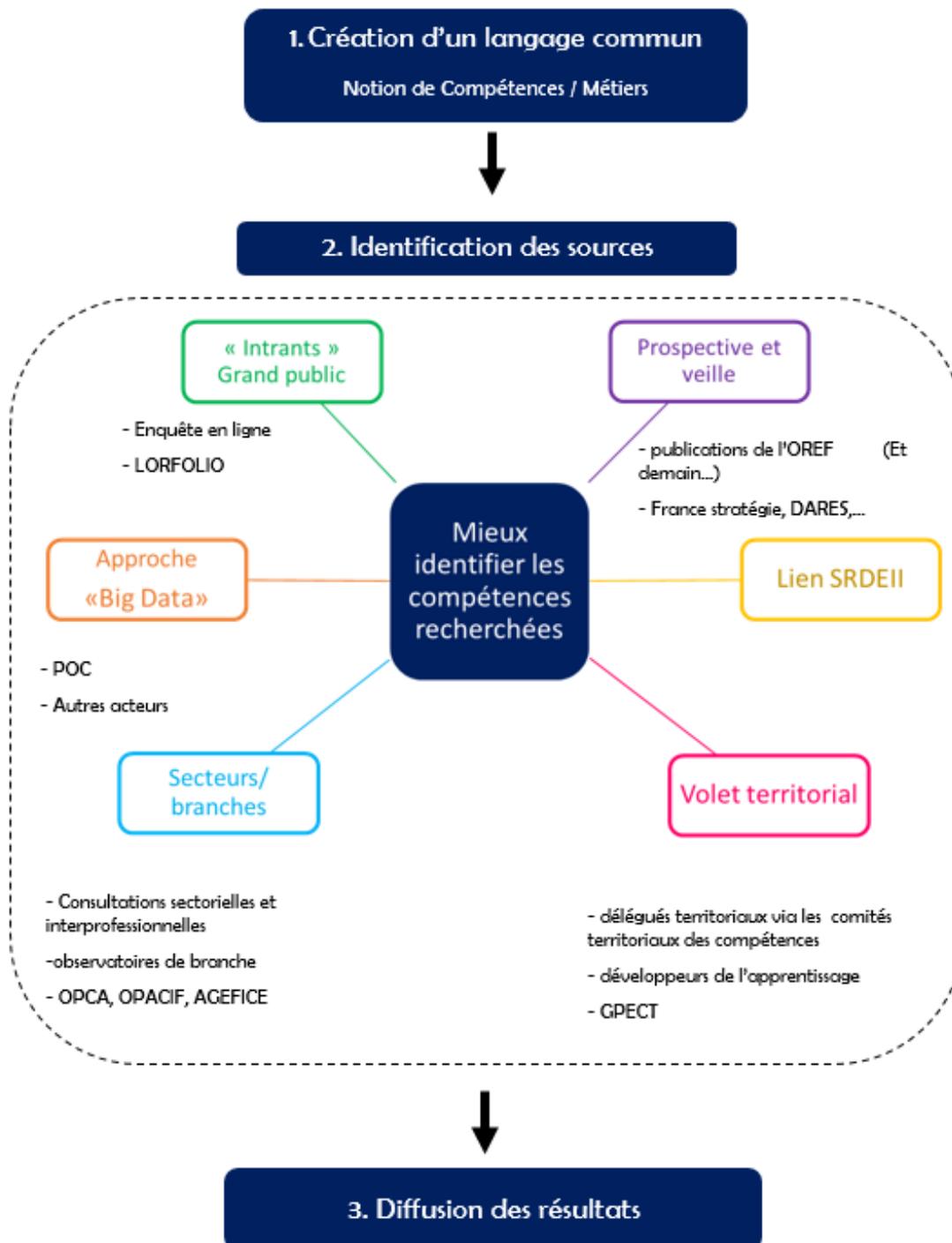
Elle doit analyser de manière fine les évolutions en matière de transition écologique et énergétique, de numérique, notamment les impacts de l'utilisation des technologies sur les relations au travail.

1.7.3 ENJEUX / METHODE

L'ambition est de déterminer les besoins à venir en compétences et les conséquences pour de nouvelles filières de formation. Cette identification continue des compétences suppose une méthode qui s'alimente de différentes façons et mobilise des sources diverses.

Un schéma (*voir page suivante*) présente les 3 étapes et illustre la méthode retenue pour l'identification de manière continue des besoins en compétences :

1. **Création d'un langage commun sur la thématique (pédagogie)**, autour des notions de compétences (transversales, transférables,...) et de métiers, sous la forme d'un document « mieux comprendre ».
2. **Identification des différentes sources** à mobiliser pour appréhender la problématique de l'identification des compétences dans sa globalité.
3. **Diffusion des résultats attendus** qui feront office d'outil d'aide à la décision pour la programmation de l'offre de formation continue via le PRF (Programme régional de formation) et initiale via la carte des formations professionnelles initiales.



PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE
Défi 3 : Identifier, de manière continue, les compétences recherchées

1.7.4 PLAN D’ACTIONS 2017/2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu’ils entendent mener en réponse aux différents défis qu’ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de

véritables projets qui feront l’objet d’un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l’objet d’aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l’issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d’actions élaboré pour chaque défi.

QUELLES ETAPES CLES ?

Le travail réalisé pour l’élaboration du Contrat de plan a permis d’établir quelles seraient les différentes étapes pour parvenir à l’objectif partagé. Les éléments ci-dessous reprennent la synthèse de cet échéancier.

échéance	Objectif et livrables attendus
2017	- Document pédagogique « mieux comprendre les notions de compétences » - Identification de l’ensemble des sources de données à mobiliser
2018	Approche Métier - Prospective sectorielle lancée en lien avec les COT (contrats d’objectifs territoriaux) - Document de prospective générale, intégrant les impacts de la transition numérique et énergétique sur les compétences - élargissement de la démarche à des méthodes « Big Data » - Croisement de sources multiples de données (web, statistiques publiques) Fin 2018 : Fourniture d’éléments sur les besoins en métiers pour l’élaboration de l’offre de formation professionnelle (cartes des formations initiales et programme régional de formation)
2019	Approche par compétences - définition d’un cahier des charges pour une étude sur la cartographie des tronc communs de compétences par métiers et des besoins en compétences. Fin 2019 : fourniture d’éléments sur les besoins en compétences pour l’élaboration de l’offre de formation.
2020-2022	- Mise en place de l’outil dédié permettant de déterminer les besoins à venir en compétences et en filières de formation nouvelles avec un volet infrarégional.

Ce calendrier doit être articulé avec l’élaboration de l’offre de formation professionnelle (cartes des formations initiales et programme régional de formation)

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE
Défi 3 : Identifier, de manière continue, les compétences recherchées

ACTION 1 CONSTRUIRE UN LANGAGE COMMUN

Mots clés : méthodologie, référentiel

Objectifs :

- disposer d'un langage commun (référentiel) entre les partenaires sur ces questions
- échanger de manière harmonisée sur les compétences

Pilote : OREF

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

Actions et échéancier

Fin 2017 – 2018	Veille et suivi des travaux sur les notions de compétences Production documentaire ou d'études sur cette notion dans le cadre de l'OREF
2019	Construction ou implémentation d'un référentiel de compétences dans nos outils, qui ait du sens à l'échelle régionale.
A partir de 2020	Mise en œuvre du référentiel, utilisation et exploitation

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
La production de travaux spécifiques à la notion de compétences par l'OREF (production, veille ou mise en valeur de travaux sur cette notion) Adhésion des partenaires et diffusion	La note de cadrage La lettre mensuelle de l'OREF Bilan d'activité de l'OREF
La production de la cartographie et du référentiel Grand Est ou dictionnaire des compétences avec nombre d'entrées et diffusion L'évolution du nombre de secteurs couverts par la cartographie	Cahier des charges Résultat de la prestation Suivi des contrats d'objectifs Bilan d'activité de l'OREF



L'ELABORATION D'UN LANGAGE COMMUN SUR LES METIERS ET COMPETENCES BENEFICIERA A L'ENSEMBLE DES POLITIQUES EDUCATION-FORMATION –ORIENTATION PROFESSIONNELLES

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Défi 3 : Identifier, de manière continue, les compétences recherchées

ACTION 2 METTRE EN PLACE LES RESSOURCES STATISTIQUES POUR ANALYSER LES COMPETENCES

Mots clés : expérimentation, statistique, data

Objectif : avoir une visibilité d'ensemble sur la question des compétences à l'échelle régionale

Pilote : OREF

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

Actions et échéancier

2^e semestre 2019	Organiser les bases d'un système statistique relatif aux compétences en région Grand Est : identification des sources, collecte de données, contrôles et vérifications, développement informatique et restitution
2020	Expérimenter des solutions afin d'identifier des besoins en compétences en veillant à développer différents points de vue territoriaux, régionaux et sectoriels Expérimenter des liens avec l'offre de formation et les compétences disponibles en région Grand Est

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
Création d'un espace dédié à l'analyse des compétences dans le système d'information de l'OREF.	Notes d'avancement
Nombre de solutions déployées ou de ressources mobilisées	Bilan des expérimentations
Production de données statistiques Grand Est	Bilan d'activité de l'OREF Contenu des productions OREF

ACTION 3 : REALISER UNE GRANDE ETUDE SUR LES COMPETENCES

Mots clés : compétence, observation, évaluation, data

Objectif : Exploiter les données à partir de l'espace dédié aux compétences dans le système d'information de l'OREF ainsi que d'autres données disponibles par ailleurs (LorFolio, base offre, outils d'analyse sur l'insertion...) et reliées par un langage commun (référentiel).

Pilote : OREF

PRIORITE 1 : OBSERVER POUR DECIDER - DIAGNOSTICS ET PROSPECTIVE

Défi 3 : Identifier, de manière continue, les compétences recherchées

Partenaires associés : Région Grand Est Service Orientation tout au long de la vie (LorFolio), fournisseurs de données sur le marché du travail, sur l'orientation, l'insertion professionnelle ou issues des bases de données « offres de formation ».

Actions et échéancier

2019	Effectuer un état des lieux des données disponibles et nécessaires à la réalisation de cette étude
2020	Identifier et cibler des questions « métier » comme par exemple : <i>est-ce que l'offre de formation est adaptée aux besoins des entreprises ? est-ce que les compétences disponibles par territoire correspondent aux besoins économiques ? est-ce que les formations qui mènent le plus à l'emploi correspondent aux secteurs où il y a le plus d'offres ?</i>
2020	Définir un cahier des charges pour un accompagnement à la réalisation de cette étude (prestation extérieure) : collecte éventuelle complémentaire, mise en perspective des données, analyse, préconisations...).
2021	Supervision de la prestation Suivi et exploitation

Pré requis : la réalisation de cette étude dépend fortement de l'avancée et des résultats des fiches actions 1 et 2 du défi 3.

Evaluation :

61

Indicateurs de résultats	Modalités de suivi
Validation de la note d'opportunité Cahier des charges avec identification des besoins	Note d'opportunité pour un accompagnement extérieur. Comptes rendus des réunions de travail nécessaires à l'élaboration du cahier des charges Mise en ligne du cahier des charges et sélection du prestataire par l'OREF
Respect du calendrier et des objectifs de la prestation	Les comptes rendus de comités de pilotage relatifs à la prestation

1.7.5 LES LEVIERS POUR AGIR

Consultations SRDEII + diagnostics issus de SRDEII ;
SRADDET ;
SRE.

QUE RETENIR DE LA PRIORITE 1 ?

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 RESULTATS 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 COMPETENCES.

QUEL ROLE POUR L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION ?

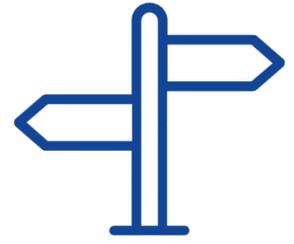
L'OREF est missionné par l'Etat et la Région pour produire des études sectorielles, régionales et territoriales. Concernant ce dernier aspect, au moment de la rédaction de ce contrat, l'OREF ajuste ses analyses aux niveaux infrarégionaux les plus pertinents. L'objectif est de produire :

- **un outil numérique.** 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 dans le cadre des CTDC.
- **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. Elles sont disponibles à : <http://www.oref-alsace.org/collections/etudes-et-analyses/analyses-territoriales> et ont vocation à être utilisées comme 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.

2 PRIORITÉ 2 : L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE - VERS UN SERVICE PUBLIC REGIONAL POUR TOUTES ET TOUS



«PERMETTRE A CHACUN DE TROUVER FACILEMENT
L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT UTILES
POUR CONSTRUIRE UN PARCOURS PROFESSIONNEL
REUSSI. FEDERER LES ACTEURS E L'ORIENTATION
AFIN DE GARANTIR UNE SECURISATION DES
PARCOURS PROFESSIONNELS DES PUBLICS TOUT AU
LONG DE LEUR VIE»

**2.5 DÉFI 1 : LE SPRO AU SERVICE DU PUBLIC -
LA PERSONNE AU CŒUR DU SERVICE74**

ACTION 1 « CONTRACTUALISER LES
ENGAGEMENTS DES MEMBRES DU SPRO
GRAND EST » 79

ACTION 2 « RENDRE LISIBLE L'OFFRE
EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP, VAE,...)
SUR LES TERRITOIRES DU GRAND EST ET
SUIVRE LES PARCOURS D'EVOLUTION
PROFESSIONNELLE »..... 80

ACTION 3 « PROPOSER UNE VERITABLE
STRATEGIE EN MATIERE DE PREVENTION ET
DE LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE EN
GRAND EST » 83

ACTION 4« COMMUNIQUER AU GRAND
PUBLIC L'OFFRE DE SERVICE DU SPRO GRAND
EST » 84

**2.6 DÉFI 2 : L'EFFICACITE DU SPRO : POUR UNE
SECURISATION DES PARCOURS.....87**

ACTION 1 « RECONNAITRE LES MEMBRES DU
SPRO GRAND EST : PRINCIPES ET VALEURS
PARTAGES » 88

ACTION 2 « DEFINIR LES INDICATEURS
QUALITE DU SPRO GRAND EST ET INSTALLER

DURABLEMENT UN COLLECTIF « QUALITE ET
ORIENTATION » »89

ACTION 3 « CREER LES CONDITIONS D'UNE
MOBILISATION PAR LES PUBLICS
BENEFICIAIRES DE L'OFFRE DE SERVICES
PROPOSES AFIN D'ANTICIPER ET REMEDIER
AUX RUPTURES DE PARCOURS »90

**2.7 DÉFI 3 : LA REALITE ET LA MEILLEURE
CONNAISSANCE DES METIERS92**

ACTION 1 ORGANISER A L'ECHELLE DES
TERRITOIRES DU GRAND EST UNE
INFORMATION OBJECTIVE SUR LES METIERS
POUR TOUS LES PUBLICS94

ACTION 2 CONSOLIDER LE PARTENARIAT ET
LES ACTIONS AVEC LES BRANCHES
PROFESSIONNELLES ET LES ENTREPRISES ».95

ACTION 3 « OUTILLER LES PROFESSIONNEL-LE-
S DE L'ORIENTATION SUR L'EVOLUTION DES
METIERS ET APPROPRIATION DES DONNEES
SOCIO-ECONOMIQUES »97

FICHE-ACTION 4 « ENCOURAGER LA MIXITE
DES METIERS »97

QUE RETENIR DE LA PRIORITE 2 ?99

2.1 CONTEXTE ET ENJEUX

L'orientation professionnelle tout au long de la vie est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne. Cette question est donc au centre des préoccupations tant individuelles que collectives.

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.



- **L'Etat définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Il met en œuvre dans ces établissements les conditions de la réussite de toutes et tous afin de favoriser une projection positive dans l'avenir. Il impulse une politique éducative de l'orientation de façon à développer chez tous les élèves et étudiants une compétence à s'informer, à découvrir le monde économique et social, et à construire leurs projets et parcours de formation. Il s'appuie sur l'ONISEP et sur les services d'orientation de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, principalement les centres d'information et d'orientation (CIO) et les services communs universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP). Il dispose, dans chaque Académie, d'un Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA).**



- **La Région 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). Elle assure la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à sa mise en œuvre, coordonne la mise en place du conseil en évolution professionnelle et met en place un réseau de centres d'information et de conseil sur la Validation des Acquis de l'Expérience. La Région reconnaît les organismes participant au SPRO sur le fondement de normes de qualité à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête.**

Tous les partenaires contribuant au SPRO conservent leurs rattachements administratifs et hiérarchiques, leurs spécificités statutaires et leurs missions ainsi que leurs conditions d'exercice. Ils partagent des valeurs communes qui sont l'universalité, l'égalité ainsi que la neutralité, l'objectivité, le respect de la confidentialité et des principes déontologiques. Ces valeurs doivent s'inscrire dans les principes et les objectifs du SPRO Grand Est.

L'ambition du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) est de mieux répondre aux attentes de chaque citoyen en matière d'orientation tout au long de la vie, dans le cadre d'une organisation formelle des compétences respectives de l'Etat et de la Région, telle que le prévoit la loi du 5 mars 2014. Il s'agit d'être en capacité de mettre en place des réponses de proximité facilitant l'accès à une information de qualité au service de la sécurisation des parcours. La complexité des situations singulières nécessite plus que jamais des réponses individualisées qu'il est important de mieux qualifier : aide à la décision, conseil, accompagnement,... Ces enjeux renvoient aussi à la nécessité de mieux évaluer et d'engager des démarches qualité adaptées aux spécificités

de ces fonctions. Cela suppose un développement permanent de la professionnalisation, du partage des pratiques des différents intervenants, sans pour autant standardiser ou complexifier les approches.

-

C'est bien la question de la coordination des acteurs pour permettre une mutualisation de ressources, des pratiques collaboratives et de réseaux, qui est au cœur du Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie. Cette coordination constitue une des ambitions du Conseil Régional Grand Est et de ses partenaires, dans un but d'informer au mieux tous les publics sur les métiers, les formations et l'emploi au plus près des territoires.

[L'orientation consiste à mettre l'individu en mesure de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études et des activités professionnelles dans toutes les conjonctures de son existence avec le souci conjoint de servir le développement de la société et l'épanouissement de sa responsabilité] (Danvers 1988)

[L'orientation professionnelle désigne l'ensemble des processus et facteurs sociaux et individuels conduisant à la répartition des individus dans les différents métiers, professions, emplois et jouant un rôle dans l'évolution de la carrière ou des trajectoires d'emplois de ces individus.] (Guichard 2006)

Selon une définition désormais internationalement reconnue, l'orientation professionnelle correspond aux services et activités qui s'adressent à des individus de tous âges, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leurs choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle (cf. OCDE, 2004 (a)).

Une résolution du Conseil de l'Union européenne de 2008 propose : « L'orientation se rapporte à une série d'activités qui permettent aux citoyens, à tout âge et à tout moment de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation, d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle, dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et/ou d'utiliser ces compétences ». Celle du 21 novembre 2008 précise également une prise en compte de cette démarche : « Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ».

Dans ce nouveau contexte et pour répondre à ces multiples enjeux, un Service Public Régional de l'Orientation se construit à l'échelle de ce nouveau périmètre géographique, prenant en compte les travaux conduits depuis la 1^{ère} loi de décentralisation ainsi que les spécificités territoriales qui constituent une réelle richesse pour ce nouveau projet structurel commun.

D'un commun accord et après une réflexion et des échanges menés depuis début 2016, la Région Grand Est et tous les membres et partenaires de l'orientation tout au long de la vie ont décidé de poser les nouvelles bases autour d'axes stratégiques ambitieux :

1) Des critères « Qualité » validés des structures membres du SPRO :

Le Grand Est est aujourd'hui doté d'une définition partagée et d'un cahier des charges qui précise les modalités de reconnaissance des organismes participant au SPRO Grand Est (loi du 5 mars 2014) et qui identifient les principes qui guident la mise en place de cette démarche. Il formalise les Valeurs et les grands principes qui fondent le SPRO Grand Est :

2) Une offre de service lisible et accessible pour accompagner toutes les personnes à évoluer professionnellement :

Une nouvelle dimension dans l'accompagnement des publics vers une orientation active et les changements professionnels liés à l'évolution de l'environnement, réinterrogent les pratiques et les méthodologies en matière d'orientation, questionnent les réponses à apporter aux publics, sur les territoires, c'est pourquoi, la question de l'évolution professionnelle est au cœur des réflexions et des engagements de cette priorité. Un des points clés de cet axe est de proposer une véritable offre de service en la matière pour les publics sur tous les territoires et travailler à la mise en place de parcours d'évolution professionnelle. S'enrichir des outils à disposition pour franchir ce cap : le conseil en évolution professionnelle, la Validation des acquis de l'expérience, les bilans, le Compte personnel de formation, le Compte personnel d'activité, les parcours des jeunes vers l'autonomie et l'emploi,

3) une définition et une clarification du rôle de chacun pour la prévention et la lutte contre les décrochages

La lutte contre le décrochage scolaire et la prévention des ruptures de parcours des publics en apprentissage et des parcours universitaires par une organisation du qui fait quoi en la matière et surtout par la mise en place d'actions concrètes en lien avec les autres axes du SPRO Grand Est.

4) 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.

Un des enjeux majeurs de SPRO Grand Est est d'accompagner les publics à mieux appréhender la réalité des métiers, les découvrir. Cet axe s'adresse aussi bien aux publics qu'aux acteurs de l'orientation professionnelle. Il est essentiel d'en faire une priorité et de travailler cette question de manière conjointe et transversale avec l'Observatoire régional Emploi Formation Grand Est, les entreprises et les professions, informer de façon objective et lisible tous les publics sur la connaissance et l'évolution des métiers est une responsabilité majeure du SPRO Grand Est ;

5) Une territorialisation ambitieuse du SPRO Grand Est :

Une condition de réussite du SPRO Grand Est est sa déclinaison à l'échelle de territoires ;

L'accès à l'information sur les métiers, les formations et l'emploi ainsi que les possibilités de conseil et d'accompagnement doivent être facilités. C'est pourquoi, une organisation territoriale qui doit s'appuyer sur une implantation des lieux d'information et d'orientation existants doit se mettre en place. Une réflexion est engagée sur les territoires. La capacité des réseaux à articuler leurs offres de services afin d'assurer la continuité de service constitue un axe de progrès qui doit permettre d'améliorer la qualité du service rendu aux publics.

6) Une nouvelle offre de services des CARIF OREF en Grand Est

Ce 6ème axe, transversal aux 3 priorités du CPRDFOP vient s'ajouter avec une approche inédite et ambitieuse de décloisonner les missions en proposant une nouvelle offre de service aux acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion, sur les sujets d'outils, ressources, documentaires, numériques, veille, et la professionnalisation via des programmes partagés inter-réseaux, des échanges

sur les pratiques, des journées de sensibilisation, d'information, de découvertes. Cela contribuera à impulser l'approche partenariale des acteurs concernés et à partager les approches, pour encore plus d'efficacité pour les publics concernés



OUTRE PARTAGER UNE DEFINITION COMMUNE DE
L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN GRAND EST ET
DE TRAVAILLER AUTOUR DE CES AXES FONDAMENTAUX, UN
DES OBJECTIFS EST DE FEDERER TOUS LES ACTEURS DE
L'ORIENTATION A L'ECHELLE DE NOTRE NOUVELLE REGION POUR
CONDUIRE DES PROJETS DE GRANDE ENVERGURE ET SURTOUT
REPONDRE AU PLUS PRES DES TERRITOIRES AUX BESOINS DE
TOUS LES PUBLICS

2.2 UNE CHARTE REGIONALE DU SPRO GRAND EST POUR FIXER ET CONFIRMER LES ENGAGEMENTS DES MEMBRES 2018-2022

Mettre la personne au cœur du service afin de répondre au mieux à ses besoins en matière d'orientation tout au long de la vie, requiert une organisation adaptée et efficiente ainsi qu'une mobilisation de tous les acteurs-rices de l'orientation, de l'information et de l'insertion.

C'est pourquoi, les acteurs du SPRO se rassemblent et coopèrent en faisant œuvre commune autour de ce service public. Toutes et tous s'engagent ainsi à optimiser, faciliter, mettre en cohérence et en complémentarité leurs actions.

L'enjeu est de passer d'une logique de juxtaposition et d'addition des services, des actions et des dispositifs à une logique de complémentarité et de meilleure connaissance et compréhension, voire appropriation, des organisations de travail, des services rendus et des compétences de chaque partenaire. Une démarche possible dès lors que chaque partenaire s'engage à cheminer collectivement et agir ensemble pour atteindre les objectifs fixés.



LA REUSSITE DE CETTE AMBITION DEPENDRA DONC DE L'ENGAGEMENT
DES MEMBRES DU SPRO GRAND EST.
POUR FORMALISER CET ENGAGEMENT, UNE CHARTE REGIONALE DU
SPRO SERA ECRITE ET SIGNEE DEBUT 2018.

La charte a pour objet de définir le cadre d'organisation et d'actions du Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie Grand Est, dans une logique sectorielle, territoriale et partenariale.

Dans le respect des rattachements administratifs et hiérarchiques, de l'autonomie de fonctionnement, de la spécificité statutaire et des missions des membres signataires, la Charte s'appuie sur les valeurs partagées communes par ses signataires, des axes prioritaires à mettre en œuvre, précise la méthode d'évaluation ainsi que les modalités de pilotage et de gouvernance régionale et territoriale dans le but de mettre à la disposition de toute personne un accès de qualité à une orientation tout au long de sa vie.

2.3 INSTANCES ET ORGANISATION DES TRAVAUX

La commission orientation du CREFOP a 2 mandats principaux :

- Suivre les travaux de mise en place du SPRO Grand Est et plus particulièrement ceux relatifs à l'évolution professionnelle avec notamment la question du CEP
- le suivi des parcours VAE.

Dans un souci de transparence, de prise en compte des états d'avancement sur cette question et du nouveau périmètre partenarial, les membres signataires du CPRDFOP et ceux du SPRO Grand Est ont décidé d'installer différentes instances de gouvernance technique au niveau régional et territorial.

Ainsi, une organisation nouvelle et partenariale a été mise en place

A l'échelle régionale, un **CONSEIL D'ORIENTATION GRAND EST** constitué des représentants Grand Est des membres du SPRO a été installé.

Composé des membres et partenaires associés du SPRO Grand Est, signataires de la Charte régionale correspondante, cette instance présidée par la Région a pour mandat de coordonner et guider les membres dans la mise en œuvre concrète de leurs engagements sur les axes définis ci-dessus. Le Conseil d'Orientation devra également permettre de concourir à la pertinence des initiatives au plan régional et territorial.

Les membres du SPRO Grand Est

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

Le conseil d'orientation est une instance opérationnelle qui se réunit en moyenne 2 fois par an. Il a pour vocation d'élaborer la feuille de route prioritaire aux membres, de partager les informations et de définir en commun les priorités. La participation au conseil d'orientation engage les signataires à respecter le cahier des charges précisant les principes et valeurs du SPRO Grand Est (cf. action 1 défi 2).

Pour la mise œuvre concrète des engagements inscrits, le Conseil d'orientation a défini dès 2016, une modalité de fonctionnement autour de la mise en place de groupes de travail thématiques en fonction des besoins des membres et des priorités fixées. 5 groupes de travail ont ainsi été constitués courant 2016-2017.

D'autres groupes de travail pourront être constitués au fil de l'eau, en fonction des réflexions du Conseil d'Orientation.

Concomitamment, les membres du Conseil d'Orientation ont acté le principe qu'une condition de réussite de ce projet ambitieux en est la dimension territoriale.

Afin de consolider ce principe, et en cohérence avec sa démarche de décentralisation, la Région Grand Est installe progressivement une coordination territoriale du SPRO au sein de ses 12 agences. Ainsi, **à l'échelle territoriale, des Concertations Territoriales de l'Orientation**, animées par la Région sont installées, avec comme mission de fédérer les acteurs locaux du SPRO et d'élaborer une programmation annuelle et territoriale partagée des actions. La prise en compte du diagnostic territorial élaboré dans le cadre des CTDC (cf. Défi 1 Priorité 3) permettra d'appréhender les besoins en matière d'information sur les métiers.

Cette coordination territoriale a comme mission d'organiser les concertations nécessaires autour des actions proposées sur un territoire et de fédérer les membres du SPRO Grand Est à l'échelle locale, de mutualiser les énergies et de garantir le respect des engagements des partenaires sur cette programmation territoriale partagée.

La coordination territoriale permettra également de mesurer l'impact et la pertinence de ces programmations pour les publics et les territoires.

LES INSTANCES TECHNIQUES RELATIVES AU SPRO GRAND EST

Outre, l'instance stratégique que constitue le CREFOP et notamment sa commission orientation, des instances techniques ont été mises en place pour garantir la mise en œuvre sur les territoires et l'engagement des partenaires.

Le schéma reproduit page suivante en présente l'ensemble.

CONSEIL D'ORIENTATION GRAND EST

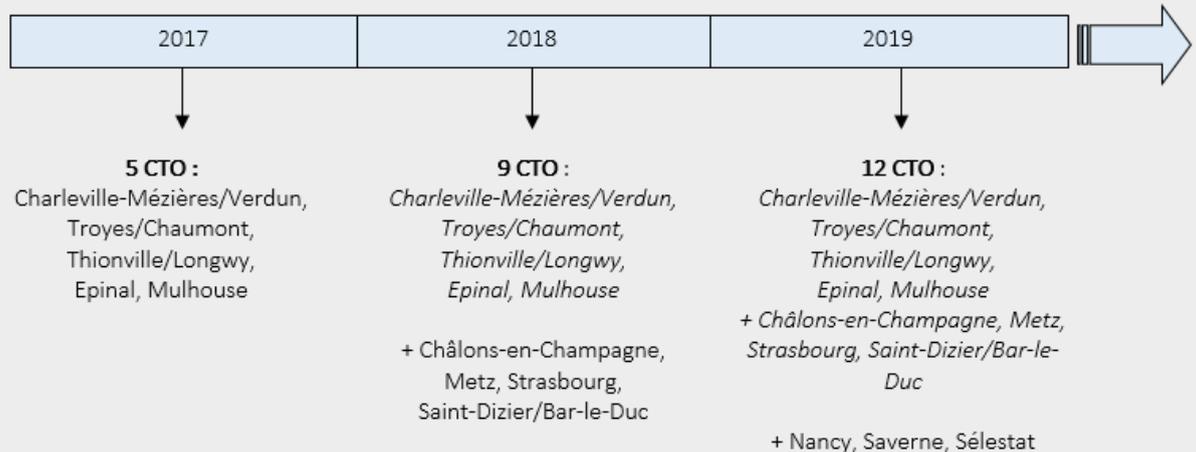
- Instance opérationnelle et stratégique-technique du SPRO Grand Est
- Composée des membres du SPRO, signataires de la Charte régionale ainsi que les partenaires associés reconnus par les membres
- A minima : 2 réunions par an
- Présidée par la Région (en charge de la coordination du SPRO Grand Est)

GROUPES DE TRAVAIL DU SPRO

En fonction de l'architecture du SPRO Grand Est et de l'état d'avancement des travaux, le conseil d'orientation propose la mise en place de groupes de travail thématiques. A ce jour, plusieurs groupes de travail sont installés : représentation des métiers, évolution professionnelle, communication, écriture de la charte,...

Concertations territoriales Orientation

- Instance locale du SPRO Grand Est.
- Coordonnée et organisée par la Région (Agence)
- Livrable : Programme des actions du SPRO (Forum, salons,... de promotion et meilleure connaissance des métiers)
- Composition : représentants locaux du SPRO Grand Est + partenaires associés locaux



Comités de pilotage des actions

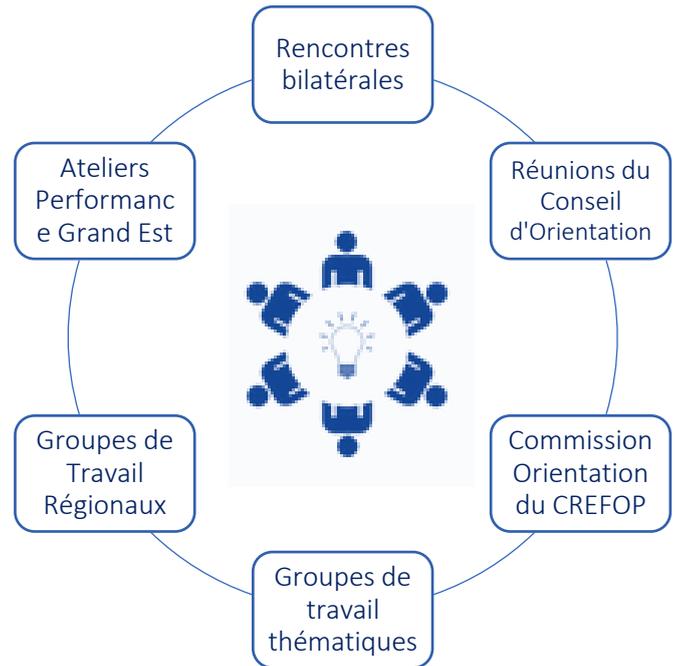
Objectif : assurer l'efficacité des opérations en impliquant tous membres SPRO du territoire, appréhender l'information et la mobilisation des publics avec la mise en place d'un accompagnement et préparation pédagogique des publics en amont,...

Composés des porteurs et partenaires des actions inscrites dans le programme validé par le CTO

2.4 LES CONSULTATIONS ORGANISEES

En cohérence avec les intentions posées dans le CPRDFOP méthodologique, cette Priorité a donné lieu à un grand nombre de concertations et consultations. Celles-ci ont servi à la fois à la capitalisation des contributions mais également à la co-construction de projets, concepts et livrables.

Dans une logique de renouvellement des pratiques et d'organisation de véritables échanges multipartites, la Région Grand Est a proposé d'organiser différents « Ateliers Performance Grand est », fondés sur les notions de créativité et de collaboration.



ATELIER PERFORMANCE GRAND EST DU 05 MAI 2017 - L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE, VERS UNE DEFINITION PARTAGEE :

Le 1^{er} atelier territorial « Performance Grand Est » organisé aux Voivres dans les Vosges a permis d'aborder la thématique de l'évolution professionnelle avec pour objectif de valoriser des expérimentations territoriales et d'en retirer une définition partagée ainsi que des pistes communes pour les futures pratiques.

« C'est une démarche volontaire ou contrainte qui vise à mettre l'individu au cœur de la réflexion et qui se définit comme la capacité à analyser, à acquérir, à confirmer, à transformer ces savoirs faire et ses savoirs être dans le but de s'adapter aux contingences professionnelles et environnementales en évolution »

« C'est un processus choisi ou subi qui peut être activé tout au long de la vie »

« C'est une dynamique dans un parcours professionnel et personnel c'est une chance pour toutes et tous et une possibilité d'épanouissement »

« Un enjeu de société qui permet à chacun de trouver ou retrouver sa place »

*ATELIER PERFORMANCE GRAND EST DU 16 JUIN 2017 - QUEL LIEN
ENTRE L'ORIENTATION ET LA MOBILITE ??*

Le 2^{ème} Atelier, organisé à Colombey-les-2-Eglises dans l'Aube, a permis d'aborder la question de la mobilité en milieu rural et le lien avec l'orientation et la formation en abordant plusieurs thèmes :

- Accès aux services publics et mobilisation des droits
- Quelles problématiques particulières à prendre en compte ?
- Comment organiser les interventions ?

« C'est l'Orientation qui doit aller vers les publics les plus éloignés pour les informer, pour les capter. »

« Pour gagner en efficacité, il est important de connaître l'offre de services de chaque membre du SPRO, se rencontrer, échanger. »

« L'attente d'un diagnostic sur la question de(s) mobilité(s) sur le périmètre de la région Grand Est est forte, car les disparités entre les territoires sont fortes. Les inégalités se

renforcent notamment dans le cas de manque de transport en commun en ruralité, d'où problème de recrutement des entreprises et de positionnement des publics sur les actions de promotion des métiers, etc.»

« Travailler aussi le comportement, les réactions vis-à-vis de la mobilité (mobilité psychologique) tout en abordant l'environnement social et familial. L'hébergement paraît essentiel pour les acteurs de l'orientation. »

Ces ateliers territoriaux seront reproduits de manière régulière sur l'ensemble de la durée de vie du CPRDFOP, sur de nouvelles thématiques et pour découvrir et valoriser des expériences locales. Plusieurs thématiques potentielles sont déjà identifiées : le décrochage, l'économie sociale et solidaire, les métiers saisonniers, l'appropriation des données socio-économiques, ...)

CETTE PRIORITE SE DECLINE EN 3 DEFIS AMBITIEUX.

**1^{ER} DEFI : LE SPRO AU SERVICE DU PUBLIC - LA PERSONNE AU
CŒUR DU SERVICE**

**2^{EME} DEFI : L'EFFICACITE DU SPRO : VERS UNE SECURISATION
DES PARCOURS**

3^{EME} DEFI : LA REALITE ET LA CONNAISSANCE DES METIERS



2.5 DÉFI 1 : LE SPRO AU SERVICE DU PUBLIC - LA PERSONNE AU CŒUR DU SERVICE

Le 1^{er} défi concerne plus particulièrement la notion de service au public et la priorité qui doit rester celle de l'efficacité de notre système d'orientation pour permettre à chacun de faire des choix éclairés et de réussir ses parcours professionnels et un développement constant des compétences. Ainsi ce défi se décline en 4 actions prioritaires :

- La confirmation des engagements concrets et opérationnels des membres du SPRO, sur les aspects : accueil, information, accompagnement,... Au travers de la Charte régionale du SPRO Grand Est 2017-2022
- La déclinaison lisible de l'offre « évolution professionnelle » sur tous les territoires et pour tous les publics
- La prise en charge des jeunes qui sortent du système scolaire et les jeunes en rupture d'orientation par le biais d'une véritable stratégie de prévention et de lutte contre toutes les formes de décrochages
- L'information efficace du SPRO sur son offre de service afin de gagner en efficacité dans la prise

en charge des publics : communiquer des messages clairs et explicites sur ce qu'apporte le SPRO aux publics sur les territoires.

LES IDEES FORTES :

- Fédérer tous les acteurs de l'orientation
- S'engager collectivement autour de l'orientation tout au long de la vie
- Partager une culture commune en matière d'orientation tout au long de la vie
- Rendre effectif le droit à l'information, à l'orientation, au conseil et à l'accompagnement
- Organiser pour garantir « à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux »
- Elaborer en concertation, en tenant compte de l'apport spécifique des membres, la charte SPRO Grand Est, l'écrire collectivement et la signer en 2018.

2.5.1 CONSTATS PARTAGES

Du fait de leur construction historique et de la définition de leurs missions, les services d'orientation ont développé des compétences spécifiques et apparaissent cloisonnés. Plusieurs réseaux offrent des services différenciés selon les publics scolaires, demandeurs d'emploi ou salariés. Cependant, les diagnostics effectués, le travail mené au sein des 3 SPRO, l'évolution de la notion même d'orientation et la prise en compte des nouveaux enjeux sociaux, ont déjà permis de faire évoluer cette situation et d'engager des démarches communes dans le respect des compétences et expertises de chacun.

Aujourd'hui, la coordination et l'animation de ces différents réseaux restent encore à conforter et à accompagner. Elles demeurent des axes nécessaires de développement.

La loi du 5 mars 2014 instaure et précise la mise en place du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ; Son ambition est de mieux répondre aux attentes de chaque citoyen en matière d'orientation tout au long de la vie, quels que soient l'âge, le statut, dans le cadre d'une organisation formelle et d'une mise en synergie des compétences respectives de l'Etat et de la Région, tel que le prévoit cette loi.

Différentes initiatives, plusieurs programmes ou dispositifs, participent à ce décloisonnement, ainsi qu'au travail partenarial et aux passerelles et liens avec le monde économique. (Exemples : le parcours Avenir développé par l'Education nationale pour les élèves de collège et lycée, les ateliers de découvertes des métiers ouverts à tous les publics, le conseil en évolution professionnelle, ...).

Il s'agit maintenant de s'engager pour les années à venir à mettre à disposition des personnes, les ressources, les moyens pour la construction de leur projet d'orientation et de formation tout au long de leur vie. Ceci en proposant également aux acteurs de l'orientation tout au long de la vie le cadre dans lequel ils pourront mener de façon lisible, visible et efficiente leurs missions auprès des publics sur leur territoire.

UN ENJEU PARTAGE : LA LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE

Selon le Code de l'Education, est considéré comme décrocheur tout jeune qui quitte un système de formation initiale, sans avoir le niveau de qualification minimum suivant :

- Baccalauréat général
- Diplôme à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et classé au niveau V et IV de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

75

L'Education Nationale a pour mission la prévention du décrochage vis-à-vis des publics scolaires. (cf. textes en référence)

Sous l'autorité de la Région, le service public régional de l'orientation tout au long de la vie et tous les organismes qui y participent s'organisent au plan régional et local pour permettre à tout jeune âgé de 16 à 18 ans sorti sans diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au RNCP du système de formation initiale et sans emploi de se réinscrire dans un parcours de formation, d'accompagnement ou d'exercer une activité d'intérêt général lui permettant de préparer son entrée dans la vie active. Art. L313-8 du code de travail Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 article 22

La Région en lien avec les autorités académiques anime et met en œuvre des actions de prise en charge des jeunes décrocheurs au sein de la plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).

Dans l'enseignement supérieur, lutter contre les ruptures conduit à mettre en place des actions adaptées aux étudiants en échec. L'objectif est de faciliter le repérage des difficultés rencontrées par les jeunes et de proposer les meilleures conditions pour les accompagner de manière personnalisée dans l'élaboration d'un projet de réorientation vers d'autres parcours de formation.

Dans l'apprentissage, les ruptures de contrat d'apprentissage se présentent dans certain secteur plus que dans d'autres. Tous les moyens doivent être mis en œuvre pour sécuriser les parcours et lutter contre les abandons en cours de formation.

2.5.2 OBJECTIFS 2017/2022

- Décloisonner les réseaux de l'orientation et favoriser le travail collaboratif et les échanges sur les pratiques
- Coordonner les réseaux de l'orientation dans les territoires dans le respect des compétences de chacun et veiller à la présence équitable de l'offre de service sur les territoires et pour tous les publics
- Accompagner les réseaux à des approches, pratiques, outils partagés et/ou communs (et surtout à une meilleure connaissance des outils et de l'expertise de l'autre)
- Partager une culture commune du SPRO Grand Est : quelle lisibilité pour les publics



- et quels messages concrets pour informer sur l'offre de service
- Etre en capacité de mettre en place des réponses de proximité facilitant l'accès à une information et un accompagnement de qualité
 - Prioriser l'action pour la personne quel que soit son statut et réfléchir aux conditions de son suivi lors de la prise en charge par différentes structures
 - Déployer les conditions d'une animation locale et animer des réseaux de conseillers à ce niveau (connaissance mutuelle des services proposés et réalisation d'actions en partenariat)
 - Contribuer à professionnaliser les conseillers (développement, actualisation et renforcement de leurs compétences)



POUR UN SPRO FORCE DE PROPOSITION D'UNE OFFRE DE SERVICES LISIBLE, VISIBLE ET EFFICIENTE POUR TOUS LES PUBLICS ET SUR LES TERRITOIRES DU GRAND EST.

2.5.3 PREMIERES REALISATIONS ET PROJETS

LORFOLIO GRAND EST : LE SEUL PORTEFEUILLE NUMERIQUE DE COMPETENCES EN FRANCE DEVELOPPANT UN LIEN AVEC LES ENTREPRISES ET OUVERT A TOUS LES PUBLICS.

Dans un environnement d'accès à l'emploi très concurrentiel et dans un contexte de complexification des parcours individuels, la Région Grand Est propose de doter les actifs du territoire d'un outil permettant de faciliter leurs démarches d'évolution professionnelle : mobilité, réorientation, reconnaissance des acquis, formation professionnelle continue, recherche d'emploi, etc.

Cette volonté s'inscrit pleinement dans le cadre de ses compétences en matière d'orientation professionnelle tout au long de la vie. En effet, la Région Grand Est considère qu'il est devenu indispensable de mettre à

disposition des publics les outils et les savoirs nécessaires à la formalisation des compétences que chacun devra entretenir, acquérir et développer dans une perspective d'évolution professionnelle tout au long de la vie.

Par ailleurs, la lisibilité, la mise en visibilité des compétences disponibles sur un territoire donné peuvent être considérées comme des éléments attractifs de développement économique que ce soit en tant qu'outil de gestion prévisionnelle des compétences ou bien en tant qu'aide à l'installation et à la création d'activités nouvelles sur le territoire.



LORFOLIO GRAND EST SE SITUE AU CARREFOUR DE
L'ENSEMBLE DES PRIORITES EN ETANT LIE AUX
QUESTIONS D'ANALYSE DES BESOINS, D'ORIENTATION
ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE, ET DE FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE.



ACCUEIL

PRÉSENTATION

A VOS CÔTÉS

ANNUAIRE

PROS

CONNEXION

**Valorisez votre parcours professionnel
et préparez votre avenir**

INSCRIVEZ-VOUS

77

Depuis 2009, LORFOLIO développé en Lorraine compte 45 000 comptes créés sur l'application actuellement en ligne. Dès début 2018, il devient LORFOLIO Grand Est : avec une interface nouvelle, des modalités renouvelées, une ouverture identifiée pour les professionnel-le-s et une communication vers le grand public et les entreprises.

Lorfolio Grand Est est inscrit dans le cahier des charges et la **charte du Service Public Régional de l'Orientation** (SPRO) Grand Est en tant qu'outil au service de l'évolution professionnelle des actifs du territoire. Son inscription est également effective dans le conventionnement-cadre Grand Est avec les 44 Missions locales Grand Est.

Lorfolio Grand Est est un espace web personnel et sécurisé accessible depuis la plateforme www.lorfolio.fr

Un ensemble de services sont à la disposition de l'utilisateur lui permettant de :



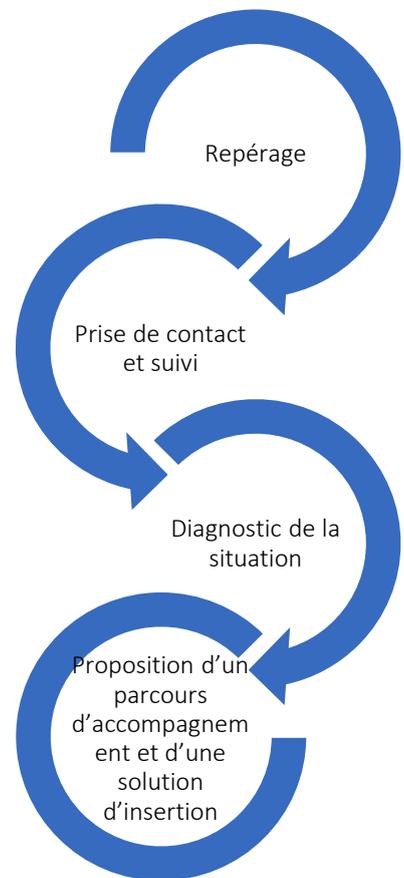
AU MOMENT DE L'ECRITURE DU CPRDFOP, 50 000 COMPTES LORFOLIO ONT ETE CREEES.

LES PLATEFORMES DE SUIVI ET D'APPUI AUX DECROCHEURS SCOLAIRES : UNE ACTION COORDONNEE DU SPRO GRAND EST

Les PSAD sont organisées en deux niveaux :

- Un « Cercle Elargi » qui regroupe les membres du SPRO, les partenaires associés ainsi que d'autres acteurs susceptibles d'apporter une aide au repérage du public et à la construction de solutions. La Région Grand Est y offre un appui en termes de coordination territoriale à l'échelle des agences territoriales et bassins d'emploi.
 Un « Noyau PSAD » qui est l'instance opérationnelle chargée de la mise en place des 4 étapes clés de la relation avec le-la jeune. Elle est co-pilotée par le binôme (CIO et Mission Locale)

Le schéma ci-contre présente les 4 étapes clés.



2.5.4 PLAN D' ACTIONS 2017-2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui feront l'objet d'un

*suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 « CONTRACTUALISER LES ENGAGEMENTS DES MEMBRES DU SPRO GRAND EST AU TRAVERS D'UNE CHARTE »

Mots-Clés : fédérer, engagement, partage, organisation, concertation, Charte

Objectifs

- S'engager collectivement, se concerter, partager, s'organiser, innover et fédérer les énergies sont les principaux enjeux de cette 1^{ère} action.
- 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 dans la charte de l'orientation

Pilote

- Région Grand Est

Partenaires associés

- Membres du Conseil d'Orientation Grand Est (Signataires de la Charte)

Actions et échéancier

2017-2018	Ecriture de la Charte
Mars 2018	Signature de la Charte par tous les membres Constitution d'un comité de suivi « Charte »
2018-2022	Mise en œuvre des engagements, des projets, des démarches, des actions inscrites dans la Charte
Fin 2018	1 ^{er} bilan annuel de la mise en œuvre des engagements

2 réunions du Conseil d'Orientation

Fin 2022

Bilan Final

Indicateurs de Résultats :

- Bilans annuels de réalisation des engagements inscrits dans la Charte
- Evolution des partenariats : nombre de contractualisation entre les membres
- Indicateurs inscrits dans la future Charte

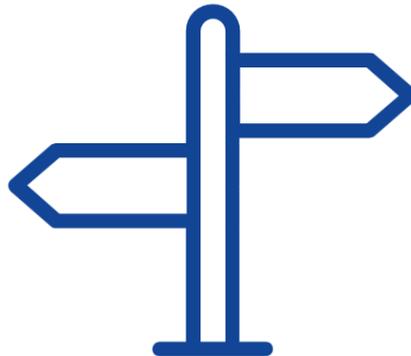
Mode de suivi :

- A minima 2 Conseil d'orientation / an
- Séminaire bilan annuel des signataires avec échanges sur les enjeux et les engagements
- Bilans annuels

ACTION 2 « RENDRE LISIBLE L'OFFRE DE SERVICE DEDIEE A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP, VAE,...) SUR LES TERRITOIRES DU GRAND EST ET SUIVRE LES PARCOURS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE »

L'évolution professionnelle : une définition.

Une nouvelle dimension dans l'accompagnement des publics vers une orientation active et les changements professionnels liés à l'évolution de l'environnement, réinterrogent les pratiques et les méthodologies en matière d'orientation, questionnent les réponses à apporter aux publics sur les territoires. Il faut donc de proposer une véritable offre de service pour les publics sur tous les territoires et permettre la mise en place de parcours d'évolution professionnelle. Il s'agit également de s'enrichir des outils à disposition pour franchir ce cap : le conseil en évolution professionnelle, la Validation des acquis de l'expérience, les bilans, le Compte personnel de formation, le Compte personnel d'activité, le parcours des jeunes vers l'autonomie et l'emploi,...



La démarche d'évolution professionnelle doit permettre à chacun de trouver un « espace » pour réfléchir à sa situation et ses perspectives d'évolution professionnelle, quels que soient les statuts, les situations et les 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 » et donc de sécuriser les parcours professionnels.

Les dispositifs d'évolution professionnelle accompagnent les personnes envisageant une évolution professionnelle et doivent permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ».

Mots-Clés : évolution professionnelle, sécurisation des parcours, compétences, VAE, LorFolio, offre de service

Objectifs

- Favoriser l'évolution professionnelle
- Sécuriser les parcours
- Accroître les compétences
- Suivre le déploiement du conseil en évolution professionnelle
- Valider les Acquis de l'Expérience
- Intégrer Lorfolio Grand Est dans la démarche de conseil et d'accompagnement
- Privilégier une offre de service gratuite compréhensible et accessible
- Accompagner les personnes à développer leurs capacités d'analyser, d'acquérir, de confirmer, de transformer leur savoir-faire et savoir-être dans le but de s'adapter aux contingences professionnelles et environnementales en évolution. (mutations des organisations et évolution sociétale)
- Permettre aux publics d'accéder aux dispositifs d'évolution professionnelle

- Proposer une cartographie régionale et territoriale de l'évolution professionnelle : avoir une visibilité des niveaux d'offre de service en matière d'évolution professionnelle pour les publics sur les territoires.
- Garantir la notion de service public en matière d'orientation tout au long de la vie et d'évolution professionnelle
- Proposer une offre de service lisible, accessible et coordonnée pour tous les actifs
- Coordonner tous les acteurs de l'évolution professionnelle et leur permettre une meilleure connaissance réciproque
- Définir les partenariats et la stratégie Grand Est en matière d'évolution professionnelle.

Pilote

- Région Grand Est et le conseil d'orientation Grand Est

Partenaires associés

- Experts de l'évolution professionnelle

Actions et échéancier

2017	Installation du Groupe de travail SPRO « Evolution professionnelle » Cartographie des acteurs de l'évolution professionnelle en Grand Est ainsi que l'offre de service accessible. mise en place d'un groupe d'échanges et de réflexion avec les certificateurs publics VAE Définition de l'évolution professionnelle en Grand Est Travaux sur la question de l'accueil, la mise en œuvre du cahier des charges du SPRO et des niveaux du CEP et sur l'éducation à l'information.
2018	Lancement Grand Public Lorfolio Grand Est (portefeuille numérique de compétences pour tous les actifs du Grand Est) Lancement d'un SPOC (Small Private Online Course) « l'usage de LorFolio Grand Est dans l'accompagnement des actifs à l'évolution professionnelle » à destination des professionnel-le-s de l'accompagnement et les opérateur-ice-s du CEP et VAE.

Intégration de la thématique « Evolution professionnelle » dans le programme de professionnalisation des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion Grand Est

Événement régional sur l'évolution professionnelle : salon, forum,...

une entrée « évolution professionnelle » dans le futur site « Orientation en Grand Est », une brique de la stratégie digitale globale orientation, formation professionnelle, jeunesse.

Installation d'un nouveau réseau d'accompagnement à la VAE

Atelier performance Grand Est « Evolution professionnelle » à Mulhouse

Expérimentation d'une plateforme « évolution professionnelle » par les OPACIF à Mulhouse

Structurer l'organisation des missions CARIF en Grand Est.

2019 Déploiement complet de l'offre de service Information, Conseil et Accompagnement aux dispositifs d'évolution professionnelle sur les territoires des Agences territoriales de la Région.

Information au grand public de l'offre de service réelle

Bilan annuel CEP, VAE

2022 Bilan final

Indicateurs de Résultats :

- Bilan d'activités annuel du réseau SPRO Grand Est sur le volet « Evolution professionnelle » et analyse des réponses communes.
- Nombre de personnes engagées dans une démarche d'évolution professionnelle en Grand Est : CEP, VAE
- Evolution du nombre de comptes LORFOLIO Grand Est (objectif : 100 000 en 2022)
- Outils d'information et de communication réalisés pour mieux faire connaître l'évolution professionnelle
- Actions visant à professionnaliser les conseillers dans leurs pratiques de conseil et d'accompagnement et mobilisation des réseaux pour faire participer leurs conseillers
- Nombre de participants aux actions de professionnalisation proposées

Mode de suivi :

- Réunion du groupe de travail du conseil d'orientation « Evolution professionnelle » et « Communication »
- Suivi des actions via l'espace professionnel sur LORFOLIO Grand Est et Portail de l'orientation
- Présentation du bilan de cette fiche-action à la commission orientation du CREFOP : outil du suivi des parcours VAE et des démarches CEP. (accès au portail national CEP de la DGEFP)
- Bilans annuels sur la réalisation du CEP et VAE en Grand Est.

Documents de référence (annexes)

- Cahier des Charges national du CEP

ACTION 3 « PROPOSER UNE VÉRITABLE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE EN GRAND EST »

Mots clés : décrochage, jeunes, prévention, lutte, identification, remédiation, accompagnement renforcé,

Objectifs

- Clarifier le rôle de chacun et présenter un schéma simplifié des compétences des membres du SPRO sur ce sujet
- Favoriser la coordination des acteurs du repérage des jeunes décrocheurs
- Accompagner et outiller les membres du SPRO dans cette démarche
- Faciliter l'accès des jeunes décrocheurs orientés par les PSAD à un parcours d'accompagnement renforcé
- Réduire le nombre de jeunes décrocheurs, ainsi que le nombre de jeunes en rupture de parcours universitaires et d'apprentissage
- Renforcer les liens entre les différents acteurs afin de mettre en place une offre de service diversifiée et complémentaire sur les territoires,
- Développer le droit au retour en formation
- Développer l'accès à l'apprentissage des étudiants en réorientation

Pilotes

Région GE et les Autorités académiques

Actions et échéancier

2017	Protocole transitoire 2017 sur l'organisation des PSAD en Grand Est
	Expérimentation pour définir le périmètre territorial des PSAD
	Lancement d'une expérimentation nationale sur la mise en place d'une mallette pédagogique à destination des PSAD. Grand Est : région pilote sur le territoire national par la DGESCO et DGEFP.
	1ères Assises régionales Grand Est du décrochage / Les clés de la réussite pour lutter contre toutes les formes de décrochage(s) des jeunes
	Expérimentation autour des PSAD : CIO/Mission locale (Définir un processus partagé de prise en charge des jeunes décrocheurs, et préciser le rôle du CIO et de la mission locale).
	Plans d'actions territoriaux issus des travaux au sein des PSAD – SPRO
	Récrire la convention relative à la prise en charge des jeunes, et préciser le champ de compétences de chacun
	Expérimenter des actions visant à mobiliser les jeunes les plus éloignés des structures d'accompagnement
	Expérimenter de nouveaux modes d'échanges et de dialogue en direction des familles

Développer les outils de repérage et les actions d'accompagnement des jeunes décrocheurs du supérieur

Temps forts sur le décrochage : bilan annuel

2018 Plans d'actions territoriaux issus des travaux au sein des PSAD – SPRO

Temps forts sur le décrochage : bilan annuel

2019 à 2022 Temps forts sur le décrochage : bilan annuel

Indicateurs de Résultats :

- Evolution du nombre de décrocheurs
- Impact des plans d'actions issus des PSAD et solutions concrètes proposées aux jeunes concernés
- Evolution du taux de jeunes en rupture de parcours universitaire
- Evolution du taux de jeunes en rupture d'apprentissage

Mode de suivi :

- Requête via le système informatique de suivi des listes des décrocheurs
- Groupe de travail du conseil d'orientation
- Groupe spécifique sur l'expérimentation nationale « mallette PSAD »

EN ANNEXES : Textes de référence sur le décrochage

ACTION 4 « COMMUNIQUER AU GRAND PUBLIC L'OFFRE DE SERVICE DU SPRO GRAND EST »

Mots-Clés

- Informer, communiquer
- Identification et lisibilité pour le Grand Public
- Messages, slogans, signalétique, logo communs

Objectifs

- Organiser les supports d'information pour garantir « à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux »
- Informer le plus efficacement possible sur l'offre de service du SPRO
- Faciliter l'accès à l'information
- Répondre aux attentes et aux besoins 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
- Proposer un véritable plan de communication sur l'Orientation tout au long de la vie en Grand Est
- Concevoir une communication grand public adaptée : un message, un slogan, des messages communs lisibles et accessibles « SPRO Grand Est » pour le Grand Public dont les modalités d'utilisation seront précisées dans la charte graphique « Performance Grand Est ».

Pilote

- Région Grand Est et le groupe de travail du conseil d'orientation

Partenaires associés

- Le Grand Public

Actions et échéancier

Echéance	Actions
2017	Installation du groupe de travail SPRO « Communication » Définition des objectifs et des attentes de chacun Etat des lieux de l'existant en la matière Echanges sur les pratiques actuelles, des professionnels et des publics en matière de communication Recueil et analyse des besoins
2018	Mise en place de l'outil de recensement des actions de promotion et meilleure connaissance des métiers au sein du portail grand public de l'orientation Réalisation d'un stand-espace type « SPRO Grand Est » partagé avec les partenaires, pour assurer l'accueil, l'information et l'orientation des publics sur les grands temps forts (forum et salon, etc.) Diffusion de l'information via les outils numériques réalisés dans le cadre de la stratégie digitale « Performance Grand Est » 5 programmes territoriaux d'actions de promotion des métiers 5 évènements d'envergure régionale Elaboration de la stratégie de communication avec la réalisation d'un visuel, d'un slogan... Campagne de communication
2019 à 2022	12 programmes annuels territoriaux d'actions évènements (forums, salons,...) Campagne de communication ciblant le grand public et les prescripteurs

Indicateurs de Résultats :

- Campagne de communication (outils et supports réalisés, charte graphique)
- Taux de fréquentation des manifestations organisées par les membres du SPRO

- Statistiques de fréquentation des outils numériques
- Impact des campagnes de communication

Mode de suivi:

- Enquête de notoriété du SPRO à l'échelle du Grand Est
- Analyse des statistiques des outils numériques

2.5.5 QUELS LEVIERS ?

- **Dynamiques existantes et la mise en commun**
- **Le Conseil d'orientation Grand Est et les groupes de travail correspondants**

2.6 DÉFI 2 : L'EFFICACITE DU SPRO : POUR UNE SECURISATION DES PARCOURS

Pour garantir une information objective et appréhender l'impact réel du SPRO Grand Est pour les publics, il convient de mener une réflexion sur l'efficacité réelle de cette organisation et des actions.

3 actions sont proposées pour tendre vers une sécurisation des parcours des personnes :



- Un cahier des charges permettant de rappeler les valeurs, les principes, les critères qualité du SPRO Grand Est. Tous les membres du SPRO Grand Est doivent respecter ces indicateurs
- Mener une réflexion à long terme sur la question de la qualité en orientation
- Remédier aux ruptures de parcours des publics

2.6.1 CONSTATS PARTAGES

L'orientation est au cœur de la question des parcours de formation, d'insertion professionnelle, de vie.

Compte tenu du contexte économique et social, il importe aujourd'hui de se donner les moyens de sécuriser les parcours, pour éviter les ruptures préjudiciables pour un accès à la qualification et à une insertion réussie.

C'est un des enjeux au cœur de la mesure de l'efficacité du SPRO

Chaque réseau dispose aujourd'hui d'un certain nombre d'indicateurs spécifiques à son public et aux objectifs qui lui sont assignés. Ainsi, dans sa recherche d'efficacité et de performance, le SPRO doit se doter d'indicateurs pertinents permettant d'améliorer le système d'orientation tout au long de la vie. A titre d'illustration, cette efficacité peut se concrétiser en particulier par la prise en charge des jeunes sortis sans qualification du système de formation sur un territoire, dans un souci de leur apporter des solutions rapides et coordonnées.

On constate finalement que peu de démarches « qualité » communes, voire aucune, ont été lancées dans le domaine de l'orientation. C'est un des challenges du SPRO Grand Est.

Outre la question du décrochage des jeunes, ce défi intègre la question de la sécurisation des parcours concernant les actifs et précisera les actions à mener pour pallier les abandons des publics dans leurs parcours d'orientation et, ou de formation professionnelle. La question de l'accompagnement doit aussi être intégrée dans cette question d'évaluation.

2.6.2 AMBITION ET OBJECTIFS POUR 2017/2022



- Améliorer la qualité du système d'orientation tout au long de la vie et des pratiques professionnelles en la matière
- Assurer la qualité des instances mises en place
- Proposer une coordination régionale de qualité sur ce sujet afin de limiter les risques de « rupture » dans les parcours d'orientation et de formation
- Sécuriser les parcours individuels par une meilleure coordination des acteurs de l'orientation tout au long de la vie



REFLECHIR A L'EFFICACITE DU SPRO, C'EST VOULOIR EVALUER POUR REUSSIR

2.6.3 PLAN D' ACTIONS 2017-2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme

*de véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 « RECONNAITRE LES MEMBRES DU SPRO GRAND EST : PRINCIPES ET VALEURS PARTAGES »

Mots-Clés : Droit à l'information, à l'orientation, au conseil et à l'accompagnement

Objectifs

- Répondre aux attentes et usages des publics en matière d'orientation tout au long de la vie
- Garantir la notion de service aux publics en matière d'orientation tout au long de la vie
- Organiser pour garantir « à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux »
- Respecter et faire respecter le cahier des charges du service public régional de l'orientation,
- Elaborer et signer la charte SPRO Grand Est en 2018

Pilote

- Région Grand Est : Reconnaissance attribuée par la Région (Président de Région)

Actions et échéancier

- le cahier des charges du SPRO est aujourd'hui un document public. Les candidatures pour obtenir la reconnaissance SPRO sont ouvertes.

- Dans le cas de dépôt de candidatures, il convient d'installer la procédure d'instruction des candidatures, afin que la reconnaissance soit effective. Plusieurs étapes : instruction technique par la Région, demande d'Avis au Conseil d'Orientation et au CREFOP, avant décision de la Commission permanente de la Région.
- Organisation du réseau des membres du SPRO Grand Est

Indicateurs de Résultats :

- Evolution du nombre des membres du SPRO Grand Est sur la période 2017-2022 avec un détail annuel.
- Bilan d'activités annuel du SPRO Grand Est
- Appropriation du cahier des charges par les acteurs régionaux et territoriaux

Mode de suivi:

- Des visites sur places et des contrôles de conformité au cahier des charges réalisés par la Région
- Rapport d'instruction des candidatures au cahier des charges SPRO et transmission des Avis des différentes instances.

ACTION 2 « DEFINIR LES INDICATEURS QUALITE DU SPRO GRAND EST ET INSTALLER DURABLEMENT UN COLLECTIF « QUALITE ET ORIENTATION »

Mots-Clés : qualité, indicateurs, analyser, mesurer

Objectifs

- Se doter d'indicateurs pertinents qui permettent de donner un éclairage sur la qualité des services offerts au public et sur le niveau d'efficacité du système d'orientation tout au long de la vie
- S'inscrire dans une dynamique de progrès pour garantir la meilleure qualité de service possible aux publics en matière d'orientation tout au long de la vie
- Analyser les pratiques dans le cadre des parcours d'orientation tout au long de la vie

Pilotes

- Région Grand Est
- Les Autorités Académiques
- DIRECCTE

Actions et échéancier

- Début 2018 : installation du comité « qualité et orientation »
- 2018 : choix des axes de progrès, des questions et des indicateurs
- 2019 : validation des choix et tests, collectes des données
- 2020 : Elaboration de la méthodologie de mesure de la qualité avec la mise en place des indicateurs
- 2021-2022 : diffusion des résultats et élaboration d'un plan d'amélioration continue

Indicateurs de Résultats :

- Liste partagée des indicateurs qualité
- Mise en place du collectif
- Formalisation de la méthodologie d'évaluation

Mode de suivi:

- Mesure des Indicateurs
- Vérification de la pertinence des indicateurs par le comité d'évaluation

ACTION 3 « CREER LES CONDITIONS D'UNE MOBILISATION PAR LES PUBLICS BENEFICIAIRES DE L'OFFRE DE SERVICES PROPOSES AFIN D'ANTICIPER ET REMEDIER AUX RUPTURES DE PARCOURS »

Mots-Clés : droit, organisation, information, public, ruptures, observations, fluidité

Objectifs

- Anticiper et prévenir les ruptures de parcours (décrochage, apprentissage, enseignement supérieur, actions de formations professionnelles, contrats de professionnalisation,...) par le repérage, le suivi, la prise en charge
- Observer les parcours
- Analyser les causes des ruptures
- Capitaliser les éléments propices aux parcours réussis
- Remédier aux ruptures de parcours
- Travailler en réseau et notamment faire le lien entre les partenaires de l'orientation et la formation.
- Améliorer la fluidité des parcours

90

Pilotes

- Région Grand Est et les Autorités Académiques
- DIRECCTE
- Fongecif

Partenaires associés

- Membres du Conseil d'Orientation Grand Est

Actions et échéancier

- Début 2018 : Installation d'un groupe de travail du conseil d'orientation « mobiliser l'offre de services » et élaboration de la feuille de route
- 2019 -2021 : mise en œuvre et suivi des étapes du plan d'action décidé
- 2021-2022 : bilan des actions mises en place

Indicateurs de Résultats :

- Qualité des parcours mis en œuvre selon une méthodologie définie par le groupe spécifique.
- Taux de réussite
- Taux d'échec et d'abandon

- Qualité des solutions de remédiation proposées

Mode de suivi:

- Outils de suivi des parcours

2.7 DÉFI 3 : LA REALITE ET LA MEILLEURE CONNAISSANCE DES METIERS



POUR DES CHOIX ECLAIRES, UNE INFORMATION AU PLUS PRES DES REALITES ET DE L'EVOLUTION DES METIERS

2.7.1 CONSTATS PARTAGES

Les choix d'orientation s'opèrent en fonction des informations, connaissances, opinions et croyances que les publics acquièrent et développent au sein de leurs groupes sociaux.

Les actions d'information collectives de promotion des métiers et des formations, type salon et forum, ont pour vocation d'éclairer ces choix. Elles doivent donner la possibilité au public de mesurer la réalité des métiers, de les visualiser dans leur environnement, d'échanger avec des professionnels, d'appréhender les réalités professionnelles mais aussi de vérifier la faisabilité des parcours envisagés.

En effet, les possibilités d'acquisition de ce socle de base, indispensable au processus de construction de parcours individuels en vue d'une insertion réussie, doit se renforcer et se diversifier. La valorisation du geste professionnel et les mises en situation, concernent tous les publics : les jeunes à la recherche d'une orientation ainsi que les adultes porteur d'un projet d'évolution professionnelle.

La question de la connaissance des métiers par les publics et les acteurs de l'orientation est un axe majeur des travaux du SPRO Grand Est.

Le développement de relations permanentes avec le monde professionnel et les entreprises doit être systématisé afin de faciliter la compréhension mutuelle de ces environnements.

En lien avec les entreprises, les professions, les partenaires socio-économiques, les acteurs de l'orientation Grand Est proposent de relever le défi concernant la promotion et la meilleure connaissance des métiers et des secteurs d'activité, afin que les publics soient en capacité de faire des choix éclairés pour leur avenir professionnel.



LA PROMOTION DES METIERS EN GRAND EST, C'EST + DE 500 ACTIONS A DESTINATION DU GRAND PUBLIC (FORUMS, ATELIERS METIERS, ETC.)

ZOOM SUR LES MISSIONS « CARIF » EN GRAND EST ET LEUR ORGANISATION :

L'objectif est la mise en œuvre des actions de renforcement de la professionnalisation et d'échanges sur les pratiques des professionnel-le-s de l'orientation, la formation et l'insertion et de leur mettre à disposition le maximum d'outils et ressources documents numériques et pédagogiques.

Ces missions sont cofinancées par l'Etat et la Région jusque 2020 dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2015-2020.

2.7.2 AMBITION ET OBJECTIFS POUR 2017/2022

- Utiliser les représentations sociales, voire les déconstruire pour élaborer des supports de communications dans le cadre de séances de travail aux choix professionnels.
- Diversifier les modalités, donner une information juste, introduire les questions de mixité sociale, d'égalité femme-homme, de parcours...
- Intégrer une dimension prospective dans la démarche pour repérer les secteurs émergents, porteurs et les projets économiques
- Améliorer et développer la connaissance des métiers, des secteurs professionnels, des formations, des enjeux économiques de tous les publics et des professionnel-le-s de l'orientation tout au long de la vie
 - Formaliser le lien entre les acteurs de l'orientation et le monde économique (en prenant appui sur des dispositifs existants).



Qui ?

La Région Grand Est, les Autorités Académiques, DIRECCTE.

Avec qui ?

- Branches Professionnelles au travers notamment des Contrats d'Objectifs Territoriaux et des représentants du monde économiques,
- Partenaires sociaux,
- Les membres du Conseil d'orientation.

Comment ?

- Groupe de travail du Conseil d'orientation GE SPRO « représentation des métiers »
- Visite d'entreprises
- Ateliers d'informations pour les publics et pour les professionnels
- Programmes de professionnalisation pour une meilleure connaissance des secteurs d'activité et du monde économique

2.7.3 PLAN D' ACTIONS 2017-2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme

*de véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 ORGANISER A L'ECHELLE DES TERRITOIRES DU GRAND EST UNE INFORMATION OBJECTIVE SUR LES METIERS POUR TOUS LES PUBLICS

Mots-Clés : information, conseil, choix, réalité des métiers, évolution des métiers, proximité, publics

Objectifs

- Proposer à tous les publics d'un territoire un programme d'actions pertinentes et concertées en matière d'information sur les métiers
- Répondre aux attentes et usages des publics en matière d'orientation tout au long de la vie
- Garantir la notion de service aux publics en matière d'orientation tout au long de la vie
- Garantir une information objective pour permettre des choix éclairés et libres

94

Pilote

- Région Grand Est en lien étroit avec ses Agences Territoriales.

Partenaires associés

- Membres du Conseil d'Orientation Grand Est et les partenaires associés du SPRO (ONISEP, PJJ, Armée(s))
- Partenaires locaux identifiés par les territoires comme potentiels intervenants sur le champ de l'accueil, l'information et l'orientation
- Campus des métiers et des qualifications
- Plateaux techniques des établissements de formation

Actions et échéancier

Echéance

Actions

2017	Expérimentation pour la mise en place d'une coordination territoriale des actions de promotion des métiers par 5 agences territoriales (Région) <ul style="list-style-type: none">- Agence Troyes/Chaumont- Agence Thionville/Longwy- Agence Epinal- Agence Mulhouse
Début 2018	- Agence Charleville-Mézières/Verdun Outil numérique de recensement des actions de promotion des métiers (agenda de l'orientation)
2018-2022	Mise en œuvre des engagements, des projets, des démarches, des actions inscrites dans la Charte Bilan annuel de la mise en œuvre des engagements Réunions biannuelles du Conseil d'Orientation

Un bilan final sera réalisé en 2022.

Indicateurs de Résultats :

- Taux de réalisation des actions des programmes territoriaux
- Nombre de partenaires locaux impliqués
- Taux de participation et de satisfaction des publics et des partenaires
- Implication de partenaires locaux (EPCI, communes, etc.) et appui financier

Mode de suivi:

- Concertations Territoriales de l'Orientation, coordonnées et animées par la Région
- Concertations territoriales pour les bilans
- A minima 2 Conseil d'orientation / an
- Enquêtes de satisfaction auprès des publics concernés
- Dialogue de gestion avec les porteurs des projets des programmes

Annexe ou document de référence

- Carte des agences territoriales
- Carte de l'organisation des membres du SPRO à l'échelle des territoires

ACTION 2 CONSOLIDER LE PARTENARIAT ET LES ACTIONS AVEC LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LES ENTREPRISES »

Mots-Clés : Entreprises, parcours, compétences, entreprises, professions, métiers, découverte, public

Objectifs

- Etablir un partenariat durable « gagnant-gagnant » entre le SPRO et le monde économique

- Proposer un cadre commun à toutes les filières, les métiers, les branches professionnelles... pour informer et faire découvrir les métiers afin de gagner en efficacité
- Permettre autant que possible la valorisation du geste professionnel et les mises en situation directe

Pilotes

- Région Grand Est, l'ONISEP Grand Est et les Autorités Académiques

Partenaires associés

- le Groupe SPRO « représentation des métiers »
- Membres du Conseil d'Orientation Grand Est
- Branches professionnelles

Actions et échéancier

Echéance	Actions
2017	Mise en place du partenariat avec l'ONISEP Grand Est et la Région pour la mise en place d'outils de promotion et meilleure connaissance des métiers.
2018 à 2022	Mise en œuvre des actions prévues dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux évènements sectoriels Mise en œuvre des actions de promotion des métiers des COT

Indicateurs de Résultats :

- Bilan d'activités annuel du réseau SPRO Grand Est sur le volet « Promotion des métiers »
- Bilan de la convention de partenariat avec l'ONISEP (diffusion et impact des publications réalisées)
- Taux de fréquentation des évènements organisés.

Mode de suivi:

- Réunion du groupe de travail SPRO « représentation des métiers » tous les 2 mois
- Comité de pilotage du COT et groupe de travail « promotion des métiers des COT »

Annexe ou document de référence

- Cahier des charges « soutien aux actions de promotion et de meilleure connaissance des métiers en Grand Est »
- Fiche de présentation du partenariat avec l'ONISEP Grand Est

ACTION 3 « OUTILLER LES PROFESSIONNEL-LE-S DE L'ORIENTATION SUR L'EVOLUTION DES METIERS ET APPROPRIATION DES DONNEES SOCIO-ECONOMIQUES »



Mots-Clés : outils, méthodologie, open data, big data, données, culture commune, droit à l'information au conseil et à l'accompagnement

Objectifs

- Se doter d'un outil de chaînage régional « métiers-formation-emploi-données socio-économiques »
- Lien avec les données « Orientation »
- Avoir des données sur une approche très territoriale
- Outiller les professionnels pour les rendre autonomes sur la question des données socio-économiques dans le cadre de l'accompagnement et du conseil au public.

Pilotes

- Région Grand Est, DIRECCTE et les Autorités académiques

Partenaires associés

- Membres du Conseil d'Orientation Grand Est
- OREF Grand Est

Actions et échéancier

Echéance	Actions
2017	Elaboration d'un prototype
2018	Tests et amélioration du prototype avec les professionnels selon une méthode agile
2019	Mise en ligne de la Version 1 de l'outil de chaînage
2020	Bilan et amélioration
2021	Version 2 de l'outil

Indicateurs de Résultats :

- Qualité des données recueillies
- Fiabilité des données
- Qualité du chaînage des données
- Qualité de la visualisation des données et des informations
- Facilité d'utilisation de l'outil

Mode de suivi:

- Remontée et avis des utilisateurs
- Statistiques d'usages

Annexe ou document de référence

- Charte régionale du SPRO Grand Est

FICHE-ACTION 4 « ENCOURAGER LA MIXITE DES METIERS »

Mots-Clés : égalité, mixité, sensibilisation, représentations

Objectifs

- Permettre l'égal accès des filles et des garçons aux métiers et aux formations
- Adopter des mesures et des actions visant à prévenir les stéréotypes de genre dans l'éducation, telles que la formation, ou la révision des supports pédagogiques ou documentaires.
- Sensibiliser et former les professionnels de l'orientation tout au long de la vie sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pilotes

- Région Grand Est et Etat (DRDFE) et les Autorités académiques.

Partenaires associés

- Membres du Conseil d'Orientation Grand Est
- Le Comité de pilotage Régional de l'Egalité – Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale
- Les représentants du Préfet et de l'Education Nationale (convention interministérielle sur les questions de mixité et égalité entre filles et garçons).

Actions et échéancier

2017	Prix régional pour l'égalité et la mixité des métiers Grand Est (100 jeunes concernés)
2018	Evènement autour de la date anniversaire de la signature de la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale
2019	Banque de données des outils et supports « mixité des métiers »

Indicateurs de Résultats :

- Statistiques sexuées
- Liste des mesures spécifiques pour éliminer les stéréotypes de genre dans le processus d'orientation tout au long de la vie
- Evolution du taux de féminisation et de masculinisation des filières de formation

Mode de suivi:

- Enquête, questionnaire
- Bilan

Annexe ou document de référence

- Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale
- Plan d'actions pour l'égalité en Grand Est 2018-2020

2.7.4 QUELS LEVIERS POUR AGIR ?

- Groupe « promotion des métiers » des COT
- Groupes de travail du SPRO « représentation des métiers, communication, évolution professionnelle »
- Concertations Territoriales de l'Orientation (12)
- charte européenne sur l'égalité des métiers.

QUE RETENIR DE LA PRIORITE 2 ?

« CONSEILLER ET INFORMER » C'EST

- Des valeurs et principes partagés en Grand Est sur l'orientation
- Un pilotage partagé
- Une coordination régionale et territoriale de l'orientation tout au long de la vie
- Une volonté de progresser sur la qualité en orientation
- Une approche tout public, et un parcours « orientation tout au long de la vie »
- Un rapprochement marqué vers le monde économique

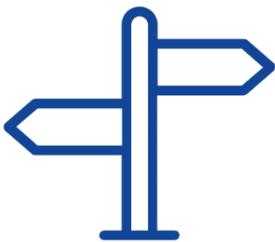


QUELLES ACTIONS

CONCRETES ENGAGEES ?

- 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

2 AMBITIONS GUIDENT LES MEMBRES DU SPRO GRAND EST



1) PERMETTRE A CHACUN DE TROUVER FACILEMENT
L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT UTILES POUR UNE
ORIENTATION, DES PARCOURS, DES
EVOLUTIONS, PROFESSIONNELLES REUSSIES

2) FEDERER LES ACTEURS E L'ORIENTATION AFIN DE
GARANTIR UNE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES
PUBLICS TOUT AU LONG DE LEUR VIE

3 PRIORITE 3 : LA
FORMATION
PROFESSIONNELLE —
*UN LEVIER DE
COMPETITIVITE
REGIONALE ET
TERRITORIALE*



« PROPOSER DES FORMATIONS ADAPTEES AUX
BESOINS DU MONDE ECONOMIQUE
PERMETTANT A CHACUN D'ACQUERIR DE
NOUVELLES COMPETENCES, D'APPRENDRE UN
NOUVEAU METIER POUR (RE)TROUVER
L'EMPLOI, EVOLUER, SE RECONVERTIR. »

3.2 DEFI 1 PILOTER DES FORMATIONS ADAPTEES AUX BESOINS REGIONAUX ET TERRITORIAUX104

ACTION 1: INSTAURER LE PILOTAGE REGIONAL DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE.....110

ACTION 2: ORGANISER LA GOUVERNANCE TERRITORIALE SUR LES THEMATIQUES EMPLOI/FORMATION.....111

3.3 DEFI2 DEVELOPPER ET ACCOMPAGNER L'APPRENTISSAGE ET LA VOIE SCOLAIRE PROFESSIONNELLE DANS LE GRAND EST113

ACTION 1: CONSOLIDER ET METTRE EN ŒUVRE LA METHODOLOGIE POUR LA CONCERTATION ET L'AMENAGEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE.....121

ACTION 2 : DEVELOPPER QUALITATIVEMENT ET QUANTITATIVEMENT L'APPRENTISSAGE DANS LE GRAND EST121

ACTION 3 : FAVORISER LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DEMARCHE QUALITATIVE DANS LA VOIE PROFESSIONNELLE123

ACTION 4 : PROMOUVOIR LA VOIE PROFESSIONNELLE124

ACTION 5 : ALLER VERS UNE OPTIMISATION DES MOYENS FINANCIERS, MATERIELS ET IMMOBILIERS DEDIES A LA FORMATION INITIALE.....124

ACTION 6 : CONSULTER LES APPRENTIS ET LES ENTREPRISES.....125

3.4 DEFI 3 FAVORISER L'IMPLICATION DE L'ENTREPRISE DANS LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES128

ACTION 1: DEVELOPPER LES RENDEZ VOUS TERRITORIAUX DES COMPETENCES134

ACTION 2 CO-CONSTRUIRE LES COMPETENCES AVEC LES ENTREPRISES....135

3.5 DEFI 4 GARANTIR UN PARCOURS ADAPTE ET DE QUALITE A CHAQUE INDIVIDU..... 137

ACTION 1 IMPLIQUER L'ENTREPRISE A TOUS LES STADES DE LA FORMATION: DE LA CONCEPTION A L'EMPLOI..... 144

ACTION 2 SECURISER POUR OSER LE CHANGEMENT..... 145

ACTION 3 ACCOMPAGNER LES INDIVIDUS DANS LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES TRANSVERSALES 146

ACTION 4 AMPLIFIER L'APPROCHE QUALITE..... 147

ACTION 5 FAVORISER L'ACCES DE TOUS A L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE..... 149

3.6 DEFI 5 INNOVER ET EXPERIMENTER POUR FACILITER LES APPRENTISSAGES ET DYNAMISER LES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE. 150

ACTION 1 ENCOURAGER L'INNOVATION DANS L'OFFRE DE FORMATION REGIONALE (TOUTES VOIES ET TOUT FINANCEUR) 153

ACTION 2 METTRE EN LUMIERE LES INITIATIVES INNOVANTES 154

ACTION 3 ACCOMPAGNER LES ACTEURS AU CHANGEMENT 155

3.7 DEFI 6 FORMER SANS FRONTIERES : DES FORMATIONS TRANSFRONTALIERES ET LINGUISTIQUES ADAPTEES..... 157

ACTION 1 CONSTRUIRE DES PRIORITES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS TRANSFRONTALIERES PAR TERRITOIRE FRONTALIER ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE 160

ACTION 2 ÉLABORER LA METHODOLOGIE DU PROCESSUS DE MONTAGE DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE... 161

QUE RETENIR DE LA PRIORITE 3 ? 163

3.1 CONTEXTE ET ENJEUX

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 partagent les enjeux définis ci-dessous et en font le fil rouge des actions déployées pour l'ensemble de la durée du Contrat :

- Le déploiement d'une approche **toutes voies de formations** : initiales (scolaire et apprentissage) et continue quels que soient les financeurs ;
- La mise en place d'une **gouvernance et d'un pilotage régional et territorial** des formations professionnelles, s'appuyant sur des principes d'organisation préalablement actés ;
- La construction de **priorités partagées** d'aménagement des cartes de formations professionnelles, avec une nécessaire agilité à plusieurs niveaux :
 - o régional/ territorial : avoir une stratégie régionale tout en considérant les projets de proximité ;
 - o besoins actuels/ besoins futurs : anticiper les besoins d'avenir tout en sachant réagir aux besoins présents → articuler l'anticipation des besoins en compétences et l'offre de formation avec la nécessaire réactivité ;
 - o compétences « socles »/compétences « complémentaires » : une approche par compétences (*émergentes, récurrentes, occasionnelles*) pour favoriser les passerelles entre formations et anticiper les mobilités professionnelles.
- Le développement d'une **relation renforcée avec les entreprises** et les réseaux d'innovation (clusters et pôles de compétitivité), autant pour adapter/anticiper les besoins que pour coproduire des compétences ;
- La construction de **parcours adaptés pour chacune et chacun**, quels que soient son niveau, son âge, ses capacités, ses compétences, ses acquis, son statut, mobilisant des outils articulés entre eux :
 - o des parcours adaptés et articulés pour chacune et chacun :
 - en amont d'un parcours qualifiant pour celles et ceux qui en ont besoin ;
 - en apprentissage ou en formation initiale scolaire pour les jeunes ;
 - pour renforcer ses compétences pour les adultes.
 - o les parcours d'insertion : le rôle de l'Insertion par l'Activité Economique dans les parcours ; les publics Travailleurs Handicapés ; les situations d'illettrisme ; les demandeurs d'emploi de longue durée, l'égalité femmes-hommes.
 - o le principe de l'égalité des chances.
- **L'optimisation des ressources** mobilisées pour la formation professionnelle (moyens financiers, humains etc.) notamment via la mutualisation des plateaux techniques ;
- Le déploiement d'une **offre de formation de qualité** ;
- L'appui et la valorisation de **l'innovation en formation** ;
- La prise en compte de la **dimension transfrontalière** de notre Région ;
- La mise en place de solutions d'hébergement adaptées pour favoriser la mobilité des jeunes et des adultes en formation, quelle que soit la voie de formation choisie ou le statut¹⁰ ;

En vue de l'atteinte des objectifs fixés et en réponse aux enjeux partagés, les signataires ont souhaité la constitution d'un groupe de travail régional missionné sur la priorité 3 :

- le **« Comité régional de pilotage des formations professionnelles »** (cf. défi 1).

¹⁰ Une première cartographie des solutions d'hébergement est disponible et jointe en annexe. Un travail d'analyse et de diagnostic de l'ensemble des possibilités d'hébergement sur le territoire régional est en cours de réalisation.

Sa constitution et ses missions sont détaillées dans le corps du Défi 1 relatif au pilotage régional et territorial de l'offre de formation professionnelle.

3.1.1 LES LEVIERS POUR AGIR

- La loi du 5 mars 2014 et la loi NOTRe : compétences régionales en matière de pilotage des formations professionnelles ;
- La stratégie régionale pour l'emploi ;
- Le calendrier prévisionnel et concerté de l'aménagement de l'offre de formation initiale (voie scolaire et apprentissage) ainsi que le calendrier prévisionnel du plan sectoriel et territorial en formation continue (*en annexes*).
- Les Cartes des formations (scolaire, apprentissage, plan d'actions territorial et sectoriel pour la formation professionnelle continue) ;
- Le maillage/réseau des établissements ;
- Les modalités d'organisation pédagogique et/ou territoriale qui font déjà partie des exercices de programmation : par exemple mixage des publics, rentabilisation des plateaux techniques, services d'hébergement, etc. ;
- Les COT et leurs COPILs → produiront annuellement une feuille de route précisant les priorités en matière d'aménagement des formations professionnelles dans le secteur ciblé ;
- La future convention Etat - Région - Pôle Emploi ;
- Les stratégies régionales : SRDEII, SRADDET, la Stratégie Régionale pour l'Emploi ;
- Les 12 agences de la Région ;
- Les travaux de l'OREF ;
- Les outils des partenaires sociaux ;
- les dispositifs de financements de l'ensemble des financeurs de formations ;
- La future méthodologie des diagnostics territoriaux (forces et faiblesses des territoires) et des « priorités territoriales concertées » élaborée par la Région Grand Est (*cf. défi 3*);
- La future méthodologie des RDV des compétences élaborée par la Région Grand Est (*cf. défi 3*).

3.1.2 MODALITES DE GOUVERNANCE

Le CPRFP est le lieu de gouvernance régionale de la Priorité 3

Les CTDC sont les lieux de gouvernance territoriale de la formation professionnelle. Ils sont articulés avec les SPEP centrés sur emploi.

3.2 DEFI 1 PILOTER DES FORMATIONS ADAPTEES AUX BESOINS REGIONAUX ET TERRITORIAUX



3.2.1 Contexte et enjeux

De par sa dimension transversale, ce défi touche à l'ensemble des thématiques abordées dans cette Priorité du CPRDFOP. En un sens, il se situe à un niveau stratégique en étant spécifiquement dédié à la question du pilotage de l'offre de formation dans son ensemble.

Les signataires ont choisi, via ce défi, d'installer un pilotage multi-niveau sur la base d'une gouvernance régionale et territoriale. Celle-ci prend corps dans la construction de deux instances spécifiquement dédiées à ces questions :

- **Le Comité Régional de Pilotage des Formations Professionnelles**
- **Les Comités Territoriaux de Développement des Compétences (CTDC)**

En complément, les signataires ont fait le choix d'inclure dans ce défi les deux points essentiels pour que ce pilotage soit une réalité :

- **L'offre et son élaboration**
- **L'appareil et son aménagement**

3.2.2 CONSTATS PARTAGES

Comme mentionné plus haut, ce défi relatif au pilotage est fortement lié à l'ensemble des autres défis dédiés à la formation professionnelle comme un levier de compétitivité économique régionale & territoriale.

Si le législateur a introduit une gouvernance rénovée quadripartite, il place aussi **la Région en chef de file de la formation professionnelle. A ce titre, elle** contribue aux politiques de développement économique, aux filières d'avenir et aux coopérations entre le système éducatif et le monde économique. Pour autant, alors que les événements récents ont pu contraindre les Régions à aller vers des gouvernances cloisonnées par dispositifs du fait d'initiatives nationales elles-mêmes cloisonnées, la Région, avec ses partenaires, devra s'attacher à dédier son pilotage à la cohérence globale et s'affranchir donc de tous cloisonnements contre productifs.

Par conséquent, la Région a souhaité **initier la structuration du pilotage régional et territorial des formations (initiales et continues) et définir :**

- les modalités et partenariats pour le pilotage des formations professionnelles au niveau régional ;
- les modalités et partenariats pour le pilotage des formations professionnelles au niveau territorial en s'appuyant sur les compétences de ses 12 agences ;
- les modalités d'articulation entre les niveaux régional et territorial pour assurer une cohérence d'ensemble.

3.2.3 AMBITIONS ET OBJECTIFS 2017-2022

Structuration opérationnelle du pilotage régional et territorial des formations professionnelles :

- Constitution du Comité Régional et des Comités Territoriaux de Développement des Compétences ;
- Définition des missions, des réalisations et des objectifs du Comité Régional et des Comités Territoriaux de Développement des Compétences ;
- Modalités de construction de diagnostics régionaux et territoriaux en matière de besoins en compétences ;
- Organisation de l'articulation entre les niveaux régional et territorial ;
- Organisation de l'articulation entre ces comités et les instances « emploi » régionales et territoriales pilotées par l'Etat ;
- Temporalité des réunions de ces comités.



Processus d'élaboration des cartes de formations professionnelles (initiale et continue) qui visera :

- Une **cohérence globale de l'offre** des formations professionnelles (complémentarité entre formation initiale et continue) ;

- **Un maillage territorial de l'offre et de l'appareil de formation en fonction des niveaux et des besoins ;**
- Une approche par **compétences** (*émergentes, récurrentes, occasionnelles*) pour favoriser les passerelles entre formations et anticiper les mobilités professionnelles ;
 - L'identification **d'un socle « dur »** des formations professionnelles (*qui répondent à des besoins pérennes et récurrents*) et **d'un socle de formations « complémentaires »** (*qui répondent à des besoins occasionnels ou émergents → incluent les dimensions d'innovation et d'expérimentation*) ;
- **Le concept d'agilité** : anticiper l'évolution des compétences tout en sachant répondre de manière réactive aux besoins présents ;
- **L'anticipation** de futurs changements professionnels dans un contexte de parcours professionnel évolutif ;
- **Une visibilité et une lisibilité** des offres de formation ;
- **Une affectation pertinente et optimale des moyens** disponibles dédiés à la production de compétences ;
- **La mutualisation des plateformes et des ressources de formation.**

Le processus d'élaboration des cartes de formations professionnelles déterminera les modalités d'identification des besoins en compétences et des priorités en lien avec les travaux menés dans le cadre du défi 3 de la Priorité 1, les modalités de concertations partenariales et de validation, les modalités de mise en œuvre, le calendrier et les échéances, les modalités d'évaluation. Il tiendra compte du calendrier de l'aménagement des offres de formations professionnelles.)



VERS UNE STRUCTURATION EFFICACE ET UNE GOUVERNANCE DU PILOTAGE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES AU NIVEAU REGIONAL ET TERRITORIAL.

AU NIVEAU REGIONAL : LE COMITE REGIONAL DE PILOTAGE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES.

Conformément aux démarches élaborées courant 2016, l'année 2017 a été marquée par la mise en place du Comité Régional de Pilotage des Formations Professionnelles. Celui-ci s'appuie notamment sur les Comités de Pilotage des Contrats d'Objectifs Territoriaux en tant qu'instances sectorielles, et sur les Comités Territoriaux de Développement des Compétences en tant qu'instances territoriales.

Il est le lieu du débat stratégique régional et formule avis et propositions pour l'atteinte des objectifs partagés. Il suit et contribue à la mise en œuvre des projets décrits dans les « Actions » de Priorité 3.

Le Comité est constitué :

- de représentants de la Région;
- de représentants des autorités académiques – rectorats, DRAAF ;
- de représentants de l'Etat – DIRECCTE ;
- de représentants de Pôle Emploi ;
- de représentants des partenaires sociaux – 2 membres du COPAREF et leurs suppléants.

Son organisation et ses missions sont détaillées en annexe. Son installation fait l'objet de l'action 1 de ce défi.

AU NIVEAU TERRITORIAL : LES COMITES TERRITORIAUX DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (CTDC),

En cohérence avec la Stratégie Régionale pour l'Emploi (SRE), ces instances correspondent aux Comités Territoriaux de la Formation qui y sont décrits. Ils s'appuient sur les instances et expériences préexistantes à la fusion sur les ex territoires régionaux.

Ces comités territoriaux sont pilotés par la Région et animés par les pôles de développement économie / formation des 12 agences territoriales.

Leur composition et leurs missions sont détaillées en annexe. Leur installation fait l'objet de l'action 2 de ce défi. La question du diagnostic territorial partagé est développée dans le défi 3 de cette priorité.

Les diagnostics qu'ils produisent sont articulés avec les politiques régionales et les consultations sectorielles organisées dans le cadre des **Contrats d'Objectifs Territoriaux**¹¹. Ils proposent une vision intersectorielle du

¹¹ Rappel : « territorial » doit être entendu ici au sens de « régional », en cohérence avec le discours du législateur.

territoire. Leurs conclusions en termes de besoins en compétences et de perspectives d'évolution du tissu économique territorial alimentent les réflexions quant à l'élaboration de l'offre et de la carte des formations professionnelles.

Ils sont pilotés par les élus du Conseil Régional.

3.2.4 LES CONSULTATIONS ORGANISEES

Cette thématique du pilotage régional et territorial des formations professionnelles a été abordée tout au long de la phase d'élaboration du CPRDFOP dans le cadre d'échanges entre les signataires, au cours de sessions de travail du CPRFP et dans le cadre des projets partenariaux impulsés dès 2016 : mise en place des CTDC sur les territoires, production des diagnostics territoriaux partagés.

3.2.5 LES PREMIERES REALISATIONS

LA CONVENTION POLE EMPLOI - REGION

Cette convention, mise en place en 2017, formalise les engagements des deux organisations pour la concrétisation du pilotage régional et territorial souhaité. Elle a pour objectifs :

- De coordonner les modalités d'achat des formations collectives ;
- De renforcer la collaboration Région/Pôle emploi dans sa mise en œuvre opérationnelle ;
- De préciser les modalités du pilotage territorial et régional ;
- D'élargir les partenariats sur des pistes expérimentales ou innovantes.

107

En termes de modalités d'élaboration de l'offre, elle instaure les principes directeurs de la construction concertée de l'offre de formation structurelle développée en Grand Est.

Pôle emploi priorise les formations qui permettent une **adaptation et/ou une certification sur des parcours plutôt courts** pour accélérer le retour à l'emploi.

La Région répond en anticipation des besoins en compétences et déploie pour cela son **Programme Régional de Formation au bénéfice des demandeurs d'emploi** ainsi que des programmes spécifiques.



POLE EMPLOI ET LA REGION S'ENGAGENT A
DEVELOPPER LES SYNERGIES NECESSAIRES POUR
L'ELABORATION D'UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL
PARTAGE UNIQUE A L'HORIZON FIN 2018.

LE MODE D'ELABORATION DE LA CARTE DES FORMATIONS INITIALES PROFESSIONNELLES

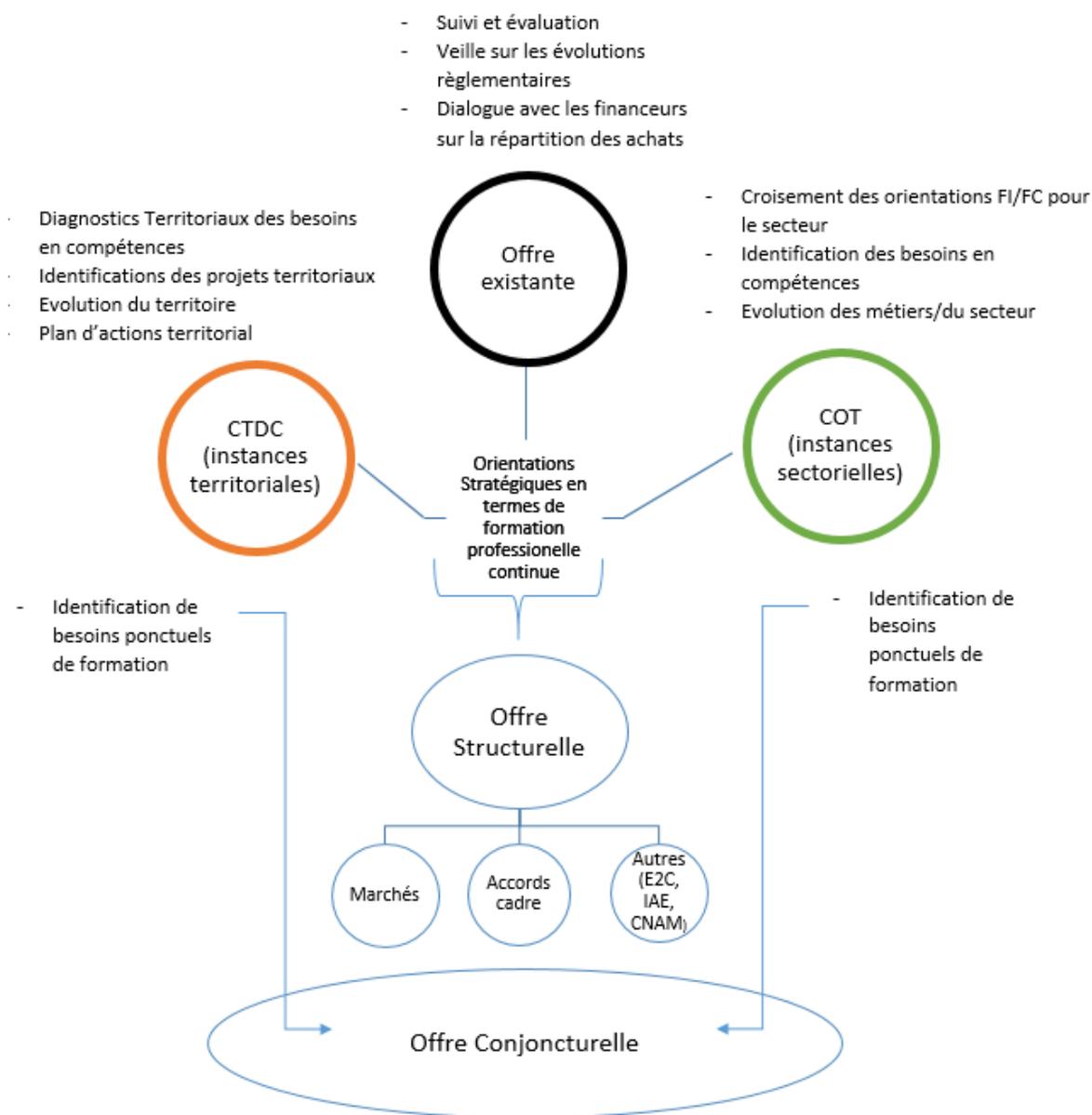
En parallèle à ces travaux relatifs à la formation professionnelle continue, les signataires ont engagé des travaux visant l'installation d'une concertation dans l'élaboration de l'offre de formation initiale via des rencontres

bipartites entre Autorités Académiques et Région. Ce point est détaillé dans le corps du **défi 2 : « Développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle dans le Grand Est »**

LE SCHEMA D'ELABORATION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le schéma ci-dessous décrit la démarche visant la construction des appels d'offres régionaux pour la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi.

Dans une logique d'aide à la décision, elle est alimentée par les analyses sectorielles, territoriales et régionales réalisées par l'OREF Grand Est ainsi que les études relatives à l'évolution des compétences (cf Priorité 1).



Ce travail d'identification des besoins et d'analyse de l'offre est mené tout au long de l'année et aboutit à l'élaboration régulière d'appels d'offre visant le déploiement de l'offre structurelle.

L'ARTICULATION ENTRE LES INSTANCES TERRITORIALES : SPEP ET CTDC

En cohérence avec la Stratégie Régionale pour l'Emploi (SRE), les signataires du CPRDFOP s'accordent sur la nécessaire complémentarité et l'articulation entre :

- Les Services Publics de l'Emploi, dont le pilotage est assuré par les services de l'Etat (DIRECCTE)
- Les Comités Territoriaux de Développement des Compétences, dont le pilotage est assuré par les services de la Région.

Elles sont impératives pour éviter les confusions et favoriser la cohérence d'ensemble en fonction des compétences de chacun. Les signataires s'engagent à faire de cette articulation entre instances « formation » et « emploi » une véritable priorité partagée pour toute la durée de vie du CPRDFOP.



L'ensemble du champ des politiques territoriales de l'emploi relevant de l'Etat au travers du SPE couvre le périmètre suivant :

- Les politiques d'accès au marché du travail et de sécurisation des parcours orientées vers les actifs,
- Les politiques orientées vers les employeurs et les filières, de développement de l'emploi et de l'activité, d'accompagnement des mutations économiques et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Les politiques, orientées vers les territoires, d'impulsion, de coordination et de réalisation de projets partenariaux, que ceux-ci aient pour objet l'un ou l'autre des champs précités.

La Région est quant à elle compétente pour le pilotage des formations professionnelles continues et d'apprentissage, pour les jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle est également responsable de la coordination du SPRO tel que défini dans la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie participative.

Aussi, la Région et l'Etat s'entendent pour que les instances infrarégionales en charge du pilotage de leurs politiques se coordonnent dans un objectif affirmé d'efficacité des politiques publiques déployées. Cette coordination ne modifie en rien la répartition des rôles et chaque institution restera donc compétente sur son champ d'action dans les instances dédiées.

Cette volonté se concrétisera par une participation active des DIRECCTE au sein des CTDC, et des Agences Territoriales régionales au sein des SPE Départementaux et de Proximité. Cette participation réciproque des agents de la DIRECCTE et de la Région aux différentes instances précitées permettra d'assurer l'articulation voulue, via la recherche commune de complémentarité des moyens et des actions mises en œuvre.

Cette complémentarité conduira à ce que ne soit pas initiées dans les SPE des démarches en propre sur le champ de la Formation Professionnelle.

3.2.6 PLAN D' ACTIONS 2017-2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme

*de véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et pourront faire l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 : INSTAURER LE PILOTAGE REGIONAL DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

Mots Clefs : Comité, pilotage, région, coordination, stratégie, concertation

Objectif(s) :

- installer un véritable pilotage régional de la formation professionnelle toutes voies confondues en se dotant des outils de pilotage nécessaires
- Coordonner l'action de l'ensemble des décideurs dans une logique d'optimisation des moyens et de recherche de complémentarité.
- Développer la concertation à l'échelle régionale pour une gouvernance efficace et la mise en œuvre d'actions partagées.
- Partager les informations sur les orientations stratégiques de chacun pour une cohérence d'ensemble des interventions.

- Suivre l'ensemble des actions décrites pour la Priorité 3 et contribuer à leur concrétisation dans une instance partenariale.

Pilote : Région Grand Est

Partenaires associés : Pôle Emploi, Partenaires Sociaux, Etat, Autorités Académiques

Plan d'actions prévisionnel :

- 2017 : Constitution du Comité de Pilotage Régional des Formations Professionnelles, définition de ses missions et caractéristiques
- Premier trimestre 2018 : Engagement des partenaires via la signature du CPRDFOP
- Second semestre 2018 : construction des outils nécessaires au pilotage régional et territorial
- 2019 : évaluation de l'efficacité du pilotage régional, propositions d'aménagements le cas échéant

Indicateurs de résultats : coordination effective des interventions des différents membres ; construction partenariale des projets décrits dans les fiches actions ;

- **Quantitatifs :** nombre de réunions, de CR produits, d'avis formulés
- **Qualitatifs :** participation à la construction des actions/projets. Connaissance mutuelle entre les membres. Identification de l'instance au niveau de l'ensemble des partenaires.

Mode de suivi : capitalisation des CR ; évaluation de la concrétisation des propositions formulées ; mesure de l'atteinte des objectifs fixés dans un bilan intermédiaire en 2019.

ACTION 2 : ORGANISER LA GOUVERNANCE TERRITORIALE SUR LES THEMATIQUES EMPLOI/FORMATION

Mots Clefs : territorialisation, gouvernance, diagnostic, agences, pilotage

Objectif(s) : installer de manière durable une gouvernance territoriale de la formation professionnelle continue dans le cadre d'instances dédiées. Développer un réseau coordonné d'acteurs sur cette thématique, pour mettre en œuvre des plans d'actions adaptés aux besoins territoriaux et sectoriels. Aboutir à un pilotage réel et efficace de l'offre de formation. Identifier de manière continue les besoins en compétences sur le territoire.

Pilotes : Région Grand Est – Etat – Pôle Emploi

Partenaires associés : Autorités Académiques, Missions Locales, Cap Emploi, Entreprises



La composition de chaque CTDC s'adapte aux partenariats, projets et dynamique existants sur les territoires et peuvent intégrer des acteurs spécifiques, dont des représentants de collectivités territoriales

Ils pourront consulter l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi, du développement économique, de la formation, de l'insertion et de l'orientation professionnelle, notamment dans les phases de concertation territoriale (diagnostics territoriaux et identifications de compétences/besoins formations) : membres du SPRO, prescripteurs, opérateurs CEP, organismes de formation, consulaires, partenaires sociaux, etc.

Plan d'actions Prévisionnel :

- 2017 : mise en place des CTDC sur les territoires des Agences Territoriales Régionales
- Premier Trimestre 2018 : engagement des partenaires via la signature du CPRDFOP
- Fin 2018 : production de diagnostics territoriaux emploi/formation communs Pôle Emploi – Région
- 2018-2019 : élargissement progressif des CTDC à l'ensemble des acteurs prévus
- 2019 : évaluation du déploiement des CTDC sur le territoire régional
- 2020 : aménagement de la méthodologie le cas échéant
- 2022 : évaluation finale

Indicateurs de résultats : nombre de CTDC mis en place ; nombre de réunions organisées ; production de diagnostics territoriaux partagés ; meilleure coordination entre les acteurs ; élaboration de plan d'actions territoriaux pour le développement des compétences ; qualité et pertinence des diagnostics produits ; participation active des membres ; identification de l'instance comme lieu de gouvernance sur la formation professionnelle ; réelle articulation avec les SPEP.

Mode de suivi : capitalisation des comptes rendus de séances ; analyse des livrables pour identification des bonnes pratiques et marges d'amélioration ; mise en place de temps d'échanges avec les agents en charge de la mise en œuvre ;

3.3 DEFI2 DEVELOPPER ET ACCOMPAGNER L'APPRENTISSAGE ET LA VOIE SCOLAIRE PROFESSIONNELLE DANS LE GRAND EST



3.3.1 ELEMENTS CLES ET CONSTATS PARTAGES

La Région, l'Etat et les partenaires sociaux s'accordent à considérer que la voie professionnelle (par apprentissage et sous statut scolaire) représente une voie d'excellence pour accéder à un emploi et à une qualification.

Les données statistiques disponibles confortent cette position partagée:

- ✓ pour les niveaux V et IV :
 - **24,3 % des lycéens** ayant obtenu un **CAP** et **43,2 %** des lycéens ayant obtenu un **Bac Pro** trouvent un emploi (*source : enquêtes IVA 2015- données nationales¹²*) ;
 - **50,7 % des apprentis** ayant obtenu un **CAP**, **75,9%** des apprentis ayant obtenu un **BP** et **64,4%** des apprentis ayant obtenu un **Bac Pro** trouvent un emploi (*source : enquêtes IPA 2015- données nationales*).

- ✓ pour les niveaux III :
 - **60,7 % des lycéens** ayant obtenu un **BTS** trouvent un emploi (*source : enquêtes IVA 2015- données nationales*) ;
 - **75 % des apprentis** ayant obtenu un **BTS** trouvent un emploi (*source : enquêtes IPA 2015- données nationales*).

- ✓ pour les niveaux II et I : **75,8 % des apprentis** ayant obtenu un diplôme de **niveau I ou II** trouvent un emploi (*source : enquêtes IPA 2015- données nationales*).

Mise à jour des données en cours



LA VOIE PROFESSIONNELLE : UNE VOIE
D'EXCELLENCE QUI DOIT ETRE SOUTENUE ET
DEVELOPPEE POUR FAVORISER L'EMPLOI DES
JEUNES DANS LE GRAND EST.

Les modalités d'alternance qu'elle propose restent l'un de ses points forts : elles supposent à la fois une réelle implication des tuteurs et maîtres d'apprentissage et un engagement motivé du jeune. Cette équation implique une relation tripartite (jeune-entreprise-établissement de formation) de qualité pour éviter les ruptures et le décrochage. Véritable préoccupation de la Région et de l'Etat, la lutte contre les ruptures et le décrochage (**taux national de décrochage par voie scolaire estimé à 9%** - soit environ 110 000 sorties du système éducatif sans

¹² Données non disponibles en région Grand Est actuellement.

diplôme¹³; **taux national de rupture de contrat d'apprentissage : 28,4%**¹⁴) sera donc impérative pour relever ce défi.

Force est aussi de constater que, malgré tous ses atouts, la voie professionnelle (*scolaire et apprentissage*) souffre d'un déficit d'image et donc d'attractivité auprès des jeunes et des familles. Les opportunités qu'elle offre en matière d'emplois et de carrières sont encore trop méconnues.

ZOOM SUR : LES EFFECTIFS DANS LE GRAND EST

Effectifs en formation par apprentissage en région Grand Est (*sources* : Rectorat Alsace, Rectorat Nancy-Metz, Rectorat Reims, Région Grand Est)

Apprentis	Niv V	Niv IV	Niv III	Niv II et I	Total	DIMA
Rentrée 2014 (effectifs relevés en janvier 2015)	15 832	9 973	6 767	4 908	37 480	911
Rentrée 2015 (effectifs relevés en janvier 2016)	15 558	9 537	6 862	5 253	37 210	784
Rentrée 2016 (effectifs provisoires)	15 352	9 192	7 141	5 737	37 422	742

Effectifs en formation par voie scolaire en région Grand Est (*sources* : Rectorat Alsace, Rectorat Nancy-Metz, Rectorat Reims, Région Grand Est)

Lycéens	2 nd cycle professionnel	2 nd cycle général et technologique	Post Bac	Total
Rentrée 2015	59 406	121 864	25 200	206 470
Rentrée 2016	57 476	124 409	25 342	207 427
Rentrée 2017 (<i>prévisions des 3 Rectorats</i>)	57 152	125 659	25 593	208 404

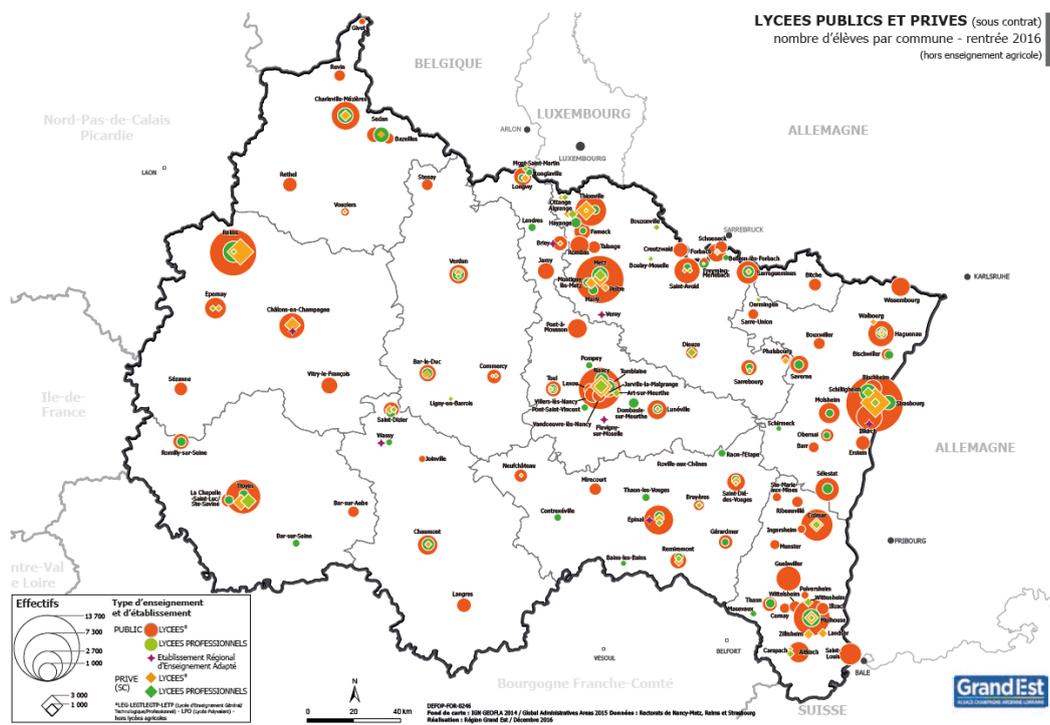
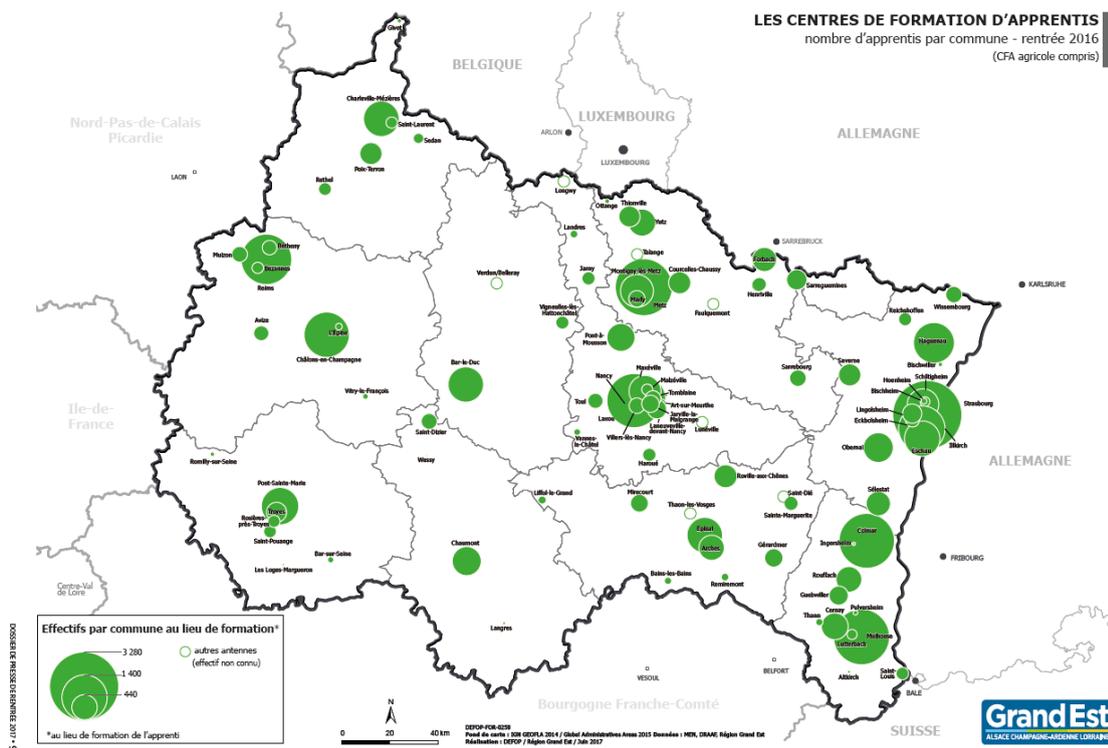
Données hors 1^{er} cycle et hors enseignement agricole et avec enseignement spécialisé (EREA)

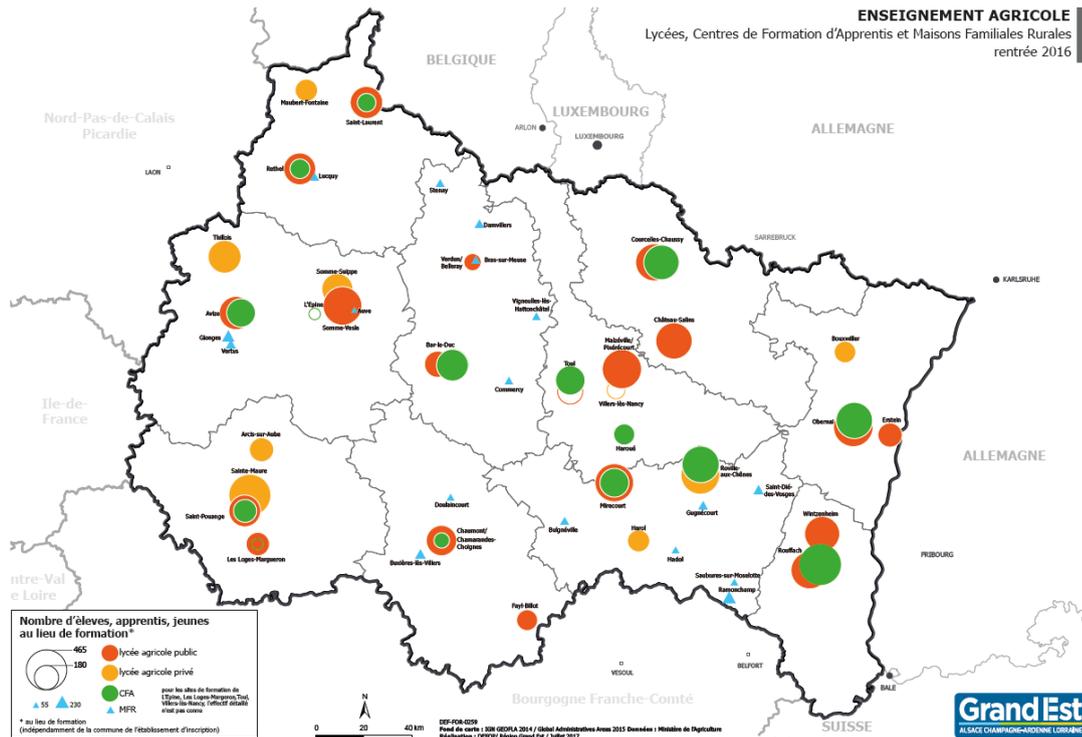
Enseignement agricole - Grand Est : (*source* : DRAAF Grand Est)
✓ Effectif Grand Est – rentrée 2016 : lycées 7 484 ; MFR 2 126

¹³ *Source* : SIEI - **Données non disponibles en région Grand Est actuellement.**

¹⁴ *Source* : DARES sept 2016 sur campagne apprentissage 2013-2014- **Données non disponibles en région Grand Est actuellement.**

LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION EN GRAND EST





3.3.2 AMBITIONS ET OBJECTIFS POUR 2017-2022

Adapter régulièrement l'offre de formation initiale professionnelle (apprentissage et scolaire) aux besoins en compétences identifiés sur les territoires ;

Proposer une offre de formation concertée, cohérente et complémentaire sur l'ensemble de la région Grand Est (maillage territorial) ;

Développer le nombre de contrats d'apprentissage dans le Grand Est avec une priorité donnée aux premiers niveaux de qualification ;



Favoriser la mise en œuvre d'une démarche qualitative dans la formation et la sécurisation des parcours en

favorisant notamment les efforts en matière de lutte contre les ruptures et le décrochage ;

Soutenir les innovations pédagogiques et les parcours de réussite ;

Promouvoir la voie professionnelle et communiquer quant aux opportunités d'emploi et de carrière qu'offre cette voie d'excellence.

3.3.3 CONSULTATIONS ORGANISEES ET MODALITES DE GOUVERNANCE

- Réunions de concertation Région – Autorités Académiques (Rectorat – DRAAF – DRJSCS - ARS) : finalisation de la méthodologie et du calendrier pour l'aménagement de l'offre de formation initiale (scolaire et apprentissage). Analyse des projets et formalisation des avis.
- Réunion de concertation avec les Organismes collecteurs pour l'affectation des Fonds Libres (fonctionnement, démarche qualité et sécurisation des parcours).
- Consultations et implication des branches professionnelles pour l'organisation des Olympiades des Métiers.
- Comités de pilotage du réseau des développeurs de l'apprentissage

3.3.4 REALISATIONS EN 2017

En cohérence avec les objectifs visés, les projets lancés dès la phase d'élaboration du contrat ont abouti à différentes réalisations dans les domaines, de la construction de l'offre et son pilotage, du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage et de la communication auprès des publics.

CONSTRUCTION ET PILOTAGE DE L'OFFRE DE FORMATION

Les travaux engagés se sont concrétisés par la formalisation définitive de la méthodologie et du calendrier d'aménagement et de pilotage de l'offre de formation initiale. Cet aboutissement a permis une première mise en œuvre pour la rentrée 2017, et après quelques ajustements opérés pour la rentrée 2018.

Cadres de la concertation et de la définition de feuilles de route pour l'aménagement de l'offre de formation :

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDOFP),

Les **Contrats d'Objectifs Territoriaux** et leurs conventions d'application (implication des branches professionnelles au côté de la Région, des Autorités Académiques, des chambres consulaires ...).

Les priorités identifiées dans les territoires par les équipes des agences de la Région en lien avec leurs partenaires de proximité,

Les analyses menées avec les établissements et les Autorités Académiques sur l'offre de formation existante.

Quels principes d'aménagement et de pilotage de l'offre ?

Pour l'offre de formation en apprentissage

Sur la base de l'identification des besoins en compétences identifiés dans les concertations régionales et territoriales, la Région définit les priorités de formation en apprentissage et procède ensuite :

Pour la carte des formations professionnelles en voie scolaire

De même que pour la carte d'apprentissage, les concertations sectorielles et régionales menées avec les organisations professionnelles permettront d'identifier les opportunités en matière d'aménagement de l'offre de formation initiale par voie scolaire.

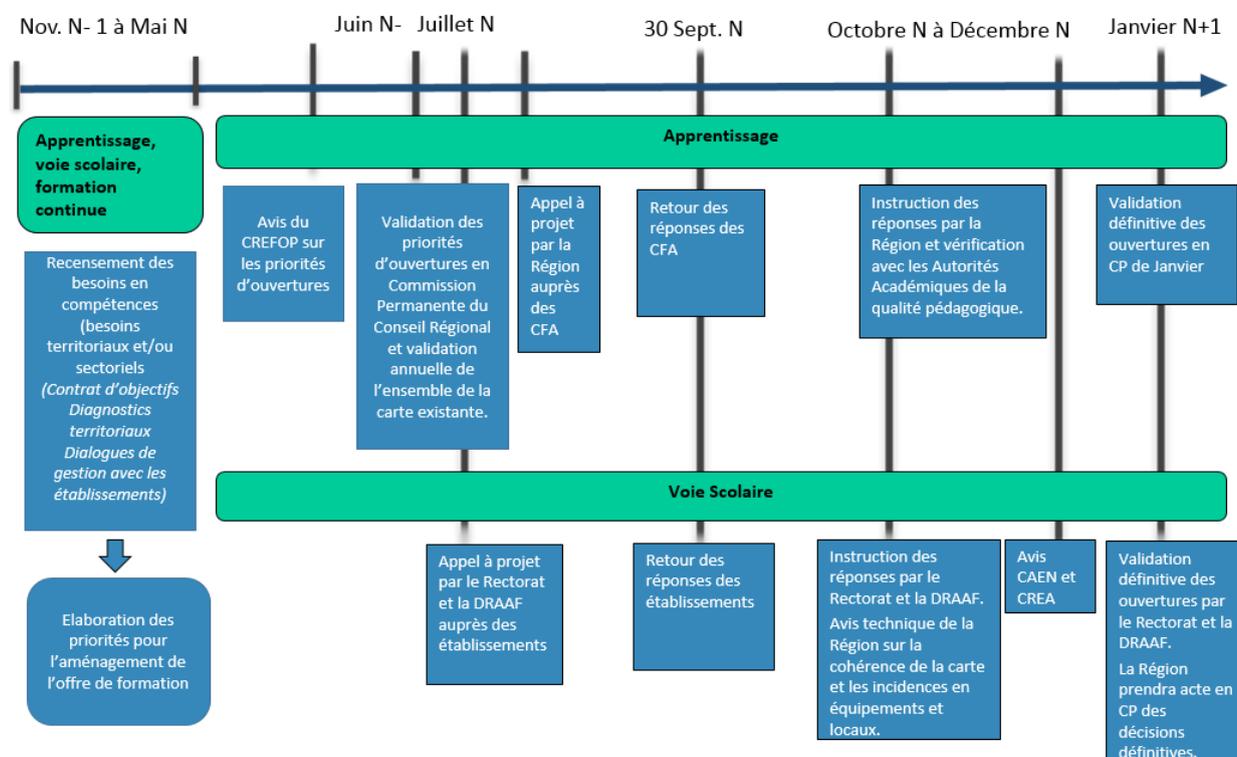
- A l'analyse de la carte existante et à la validation annuelle de la carte des formations globale en apprentissage avec détermination des effectifs minimum et maximum accueillis par session de formation,
- A l'identification des formations ne répondant plus aux besoins des entreprises et à la proposition de fermetures, à la détection de sections en difficultés, notamment en sous-effectif, et à la recherche de pistes de remédiation et de mutualisation, dans un souci d'efficacité économique, lorsque celles-ci répondent toujours aux besoins de secteurs professionnels,
- A un appel à propositions auprès des CFA pour les nouveaux besoins d'ouvertures recensés comme prioritaires (sections dédiées ou formations avec mixité de publics).

En finalité, la Région Grand Est :

- donnera un avis technique régional prenant en compte la pertinence du projet au regard de l'offre de formation existante, des besoins exprimés par les secteurs professionnels, des concertations menées en amont avec les Autorités Académiques, ainsi que les incidences en terme d'équipements et de locaux.
- prendra acte en Commission Permanente des ouvertures en voie scolaire validées par le Rectorat et la DRAAF en rappelant la concertation préalable par rapport à la carte, aux équipements et locaux.

Les signataires souhaitent rappeler ici qu'ils entendent porter un regard le plus large possible pour s'assurer de la cohérence de l'offre de formation toutes voies confondues.

LE CALENDRIER D'ELABORATION DE LA CARTE





Concernant l'apprentissage, si des demandes urgentes d'entreprises devaient intervenir après l'appel à projet du premier semestre, la Région pourra envisager de compléter les priorités d'ouvertures en apprentissage par quelques ouvertures complémentaires spécifiques. Dans tous les cas l'opportunité sera analysée en amont avec les entreprises en présence des autorités académiques et des chambres consulaires concernées.

LE DEVELOPPEMENT QUALITATIF ET QUANTITATIF DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Au moment de la rédaction du contrat, plusieurs chantiers ont d'ores et déjà été ouverts afin d'investir collectivement le champ de l'apprentissage.



Pour le développement de l'apprentissage :

- **Mise en place d'un réseau Grand Est de 58 développeurs de l'apprentissage financés et pilotés par la Région afin de développer le nombre de contrats sur les formations ouvertes en apprentissage au niveau V et IV.** La mise en place de ce réseau par la Région Grand Est doit ainsi apporter une réponse au déficit d'effectifs dans des filières identifiées. Pour ce faire la Région, sur la base de la carte des formations et des effectifs, procède annuellement à la répartition des filières par développeur. Les missions portent sur la prospection des entreprises, la promotion de l'apprentissage et la mise en relation entre l'offre et la demande.
- **Expérimentation pour la rentrée 2017 de l'apprentissage jusque 30 ans.**
- **Consolidation des parcours en amont des entrées en apprentissage :** DIMA, DIVA, actions préparatoires en formation continue pilotées par la Région.
- **lancement de la démarche autodiagnostic auprès des CFA** en amont de l'élaboration des projets de centre (contrat de progrès) qui feront partie des futures conventions Région-CFA.
- **Appel à projet par la Région Grand Est pour la mise en place de projets qualité dans les CFA à la rentrée 2017** autour de 4 axes prioritaires (Développement de l'apprentissage ; Amélioration de l'appareil de formation ; Sécurisation des parcours ; Vie de l'apprenti).

119

Pour la qualité de l'apprentissage :

- **lancement de la démarche autodiagnostic auprès des CFA** en amont de l'élaboration des projets de centre (contrat de progrès) qui feront partie des futures conventions Région-CFA.
- **Appel à projet par la Région Grand Est pour la mise en place de projets qualité dans les CFA à la rentrée 2017** autour de 4 axes prioritaires (Développement de l'apprentissage ; Amélioration de l'appareil de formation ; Sécurisation des parcours ; Vie de l'apprenti).

COMMUNICATION AUPRES DES PUBLICS

La période écoulée a été marquée par la mise en œuvre d'un premier plan d'actions de communication en direction des jeunes, des familles, des enseignants et des professionnels de l'orientation (*dont visibilité de l'offre ; promotion des métiers et des carrières en lien avec les branches professionnelles dans le cadre des COT ; valorisation des métiers dans le cadre des Olympiades des Métiers, etc.*).



- Lancement de la Campagne de Communication Apprentissage Grand Est le 02 juin 2017.
- Réalisation et diffusion du guide Apprentissage Grand Est au printemps 2017.
- Olympiades des Métiers : organisation en cours des sélections régionales Grand Est de 2017 avec lien valorisation des métiers.



UNE VOLONTE AFFIRMÉE ET COMMUNE DE FAIRE
DE L'AMBITION « L'APPRENTISSAGE, UN MÉTIER,
UN AVENIR » UNE RÉALITÉ

3.3.5 PLAN D' ACTIONS POUR 2017/2022

*Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et feront l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 : CONSOLIDER ET METTRE EN ŒUVRE LA METHODOLOGIE POUR LA CONCERTATION ET L'AMENAGEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE.

Mots Clefs : Complémentarité ; Adaptation aux besoins des entreprises, des publics et des territoires ; mixité de publics ou formations dédiées.

Objectif(s) : En cohérence avec les modalités de concertation précisées au défi 1 de cette priorité 3, Aménager une carte des formations équilibrée, cohérente et adaptée aux besoins socio-économiques de la Région Grand Est tout en organisant la complémentarité entre statut scolaire et apprentissage et en favorisant si besoin le mixage des parcours et de statuts (processus et calendrier décrit dans les réalisations 2017). Développer une approche globale pour une cohérence de l'offre de formation toutes voies confondues.

Dans cette perspective, la Région souhaite, dans son champ de compétences, soutenir particulièrement l'accès à l'apprentissage pour les premiers niveaux de qualification, tout en valorisant des parcours de réussite tout au long du cursus et jusqu'au niveau supérieur.

Pilote : Région Grand Est (service Développement de l'Apprentissage et de l'Alternance).

Partenaires associés : Rectorats, DRAAF, DRJSCS, ARS, membres des COT¹⁵.

Plan d'actions prévisionnel : Méthodologie et calendrier annuel décrit dans les réalisations 2017.

Indicateurs de résultats : Caractéristiques de l'évolution de l'offre de formation (nombre d'ouvertures et/ou fermetures, typologie de formations, taux d'occupation sur plusieurs années des formations ouvertes ...). Concertation sur l'aménagement de la carte des formations. Formulation de propositions partagées. Appropriation de la méthodologie par les partenaires. Consensus autour des propositions d'aménagement. Mise en œuvre des propositions.

Mode de suivi:

- Suivi dans le cadre des réunions de concertation Région / DRAAF / Rectorats et DRJSCS/ARS pour l'aménagement de l'offre de formation initiale. Plusieurs réunions par an et notamment sur les périodes mai-juin et octobre-novembre en cohérence avec le calendrier d'aménagement de l'offre de formation.
- Présentation CPRFP

ACTION 2 : DEVELOPPER QUALITATIVEMENT ET QUANTITATIVEMENT L'APPRENTISSAGE DANS LE GRAND EST

Mots Clefs : Développement de l'apprentissage, articulation des parcours,

Objectif(s) : Développer l'apprentissage dans le Grand Est en favorisant notamment l'accès à la qualification aux premiers niveaux de qualification. Permettre l'accès à l'apprentissage à de nouveaux publics en adaptant et en articulant les parcours de formation. Développer le nombre de contrats en apprentissage tout en

¹⁵ Cf. volet sectoriel du CPRDFOP

accompagnant les employeurs dans leurs missions d'entreprises formatrices et en préparant les parcours pour rapprocher les offres et profils des candidats.

Cette action vise particulièrement les premiers niveaux de qualification

Pilote : Région Grand Est (service Développement de l'Apprentissage et de l'Alternance).

Partenaires associés : Chambres Consulaires, Branches Professionnelles, Réseaux d'orientation (CIO, Missions Locales ...), Rectorats, DRAAF, DRJSCS.

Actions et échéancier :

Dès 2018 : **Consolidation des actions lancées dès 2017** :

- **Le réseau Grand Est de 58 développeurs de l'apprentissage financés et pilotés par la Région afin de développer le nombre de contrats sur les formations ouvertes en apprentissage au niveau V et IV** et apporter une réponse au déficit d'effectifs dans des filières identifiées : prospection des entreprises, promotion de l'apprentissage et mise en relation entre l'offre et la demande.
- **L'expérimentation « accès à l'apprentissage jusque 30 ans » afin de permettre à un nouveau public d'accéder à cette voie de formation** : communication, articulation des parcours, adaptation des parcours et des certifications à privilégier.
- **Consolidation des parcours en amont des entrées en apprentissage** : DIMA, DIVA, articulations avec les préparatoires en formation continue pilotées par la Région.
- **Dès 2018 : Aller plus loin dans le développement de l'apprentissage** en favorisant l'information faite aux jeunes, aux familles et aux entreprises ; en allant plus loin sur l'articulation et l'adaptation des parcours :
 - Mobilisation des réseaux d'orientation (Missions locales, CIO, Espaces Avenirs des Universités etc.)
 - Mise en place du site Grand Est Apprentissage pour une communication efficace sur les offres d'apprentissage et les candidatures.
 - Valoriser les entreprises formatrices et les parcours de réussite
 - Adapter les formations aux acquis et spécificités des publics (durée, adaptation de contenus ...).

Indicateurs de résultats : Evolution du nombre de contrats d'apprentissage, caractéristiques des nouveaux publics, nombre de nouvelles entreprises formatrices, nombre de conventions de partenariat mises en places entre les réseaux d'orientation et les CFA, nombre de jeunes accédant à l'apprentissage à l'issue des parcours préparatoires.

Mode de suivi:

- Bilans annuels de chaque action



CONSTRUIRE ET CONSOLIDER UN PARTENARIAT FORT ENTRE
AUTORITES ACADEMIQUES ET REGION EST UNE CONDITION
POUR LA REUSSITE DE TOUS ET UNE VISION DECLOISONNEE
DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES.

ACTION 3 : FAVORISER LA MISE EN ŒUVRE D'UNE DEMARCHE QUALITATIVE DANS LA VOIE PROFESSIONNELLE

Mots Clefs : innovations pédagogiques, développement du numérique, mobilités européennes, qualité des parcours et du tutorat, sécurisation des parcours.

Objectif(s) : Accompagner et soutenir l'offre de formation en apprentissage et scolaire par une démarche qualitative avec une attention particulière portée à la sécurisation des parcours et le soutien notamment aux premiers niveaux de qualification. Mise en place d'une démarche concertée pour les priorités partagées en matière de sécurisation et qualité des parcours (coordination sur les axes prioritaires et les moyens financiers alloués par les différents partenaires).

Cette action implique également de développer la logique de sécurisation des parcours en poursuivant notamment les actions en matière de lutte contre les ruptures et le décrochage, en soutenant les innovations pédagogiques.



Pilote : Région pour l'apprentissage. Autorités Académiques pour la voie scolaire.

Partenaires associés : Branches Professionnelles et OCTA, AGEFIPH, FIPHFP, CFA, établissements.

Plan d'actions prévisionnel : Première réunion de concertation prévue avec les OCTA en septembre 2017. Groupe technique CFA en cours sur la sécurisation des parcours, le numérique et la mobilité.

- 2017 : lancement de la démarche autodiagnostic auprès des CFA du Grand Est + Appel à projet « qualité »
- Second semestre 2017 : première rencontre avec les OCTA sur la thématique de la sécurisation des parcours
- Second trimestre 2018 : élaboration des projets de centre sur la base de l'autodiagnostic
- Printemps 2018 : Seconde génération d'appels à projets « qualité » en lien avec les projets de centre
- 2018 – 2019 : mise en œuvre des projets « qualité » au sein des centres

Indicateurs de résultats : Bilan des actions qualité, évolution des taux de ruptures, évolution du nombre de contrats d'apprentissage.

Mode de suivi : réunion de concertation avec les OCTA sur les Fonds libres, bilans annuels lors des dialogues de gestion menés par la Région avec les CFA.

Avancement au moment de la rédaction : lancement de la démarche autodiagnostic auprès des CFA en amont de l'élaboration des projets de centre (contrat de progrès) qui feront partie des futures conventions Région-CFA. Appel à projet Grand Est pour la mise en place de projets qualité dans les CFA à la rentrée 2017 autour de 4 axes prioritaires (Développement de l'apprentissage ; Amélioration de l'appareil de formation ; Sécurisation des parcours ; Vie de l'apprenti).

ACTION 4 : PROMOUVOIR LA VOIE PROFESSIONNELLE

Mots Clefs : information, communication, valorisation, promotion des métiers, campagne, plans de communication

Objectif(s) : Informer et communiquer auprès des jeunes, des familles et des enseignants et professionnels de l'orientation quant aux opportunités de la voie professionnelle (apprentissage et voie scolaire) : métiers, emploi, insertion, carrières.

Communiquer quant aux opportunités d'emploi et de carrière qu'offre cette voie d'excellence.

Pilote : Cet axe sera travaillé dans le cadre du SPRO (priorité 2), notamment pour l'organisation des Olympiades, véritables outils pour la Promotion des Métiers et de la voie professionnelle dans le Grand Est.

Plan d'actions prévisionnel :

- Premier semestre 2017 : Réalisation et diffusion du guide Apprentissage Grand Est au printemps 2017.
- Second semestre 2017 : Lancement de la Campagne de Communication Apprentissage Grand Est Olympiades des Métiers : organisation en cours des sélections régionales Grand Est de 2017 avec lien valorisation des métiers.

Il s'agira ensuite de lancer régulièrement des actions de communication à destination de l'ensemble des publics sur toute la durée de vie du contrat.

Indicateurs de résultats : nombre de campagnes organisées, nature et impact. Notoriété de la voie professionnelle dans le Grand Est

Mode de suivi : Enquêtes de notoriété, capitalisation des travaux, bilans des actions menées

ACTION 5 : ALLER VERS UNE OPTIMISATION DES MOYENS FINANCIERS, MATERIELS ET IMMOBILIERS DEDIES A LA FORMATION INITIALE

Mots Clefs : optimisation, mutualisation, plateformes techniques, réseaux de CFA et d'établissements.

Objectif(s) : Optimiser les moyens financiers, matériels et immobiliers dédiés à la formation initiale dans le Grand Est. Cette optimisation se fera :

- annuellement dans le cadre de l'aménagement de l'offre de formation : identification des besoins nécessaires aux ouvertures de sections et des mutualisations possibles avant financement de nouveaux équipements
- structurellement sur le réseau des établissements : analyse des possibilités de mutualisation de plateaux techniques déjà en place avant tout investissement

Pilote : Région Grand Est

Partenaires associés : Organismes gestionnaires des CFA, Ministères de Tutelle, OCTA,

Plan d'actions prévisionnel :

- Dialogue de gestion annuel avec les CFA
- Suivi de la partie « gestion » de la démarche d'autodiagnostic des CFA s
- Révision des taux de prise en charge régionale dans le cadre des renouvellements des conventions de création 2018 avec notamment une analyse des coûts de formation de chaque CFA par rapport à la moyenne régionale et des autres recettes perçues (niveau de collecte de taxe d'apprentissage, de fonds de l'alternance...)
- Mise en place de la péréquation régionale au niveau Grand Est dans le cadre des renouvellements des conventions de création 2018
- Concertation annuelle avec les OCTA concernant l'affectation des fonds libres : association des OCTA aux besoins de financement réellement identifiés par la Région suite à l'analyse des budgets des CFA

Indicateur de résultats : nombre de plateaux techniques mutualisés, projets cofinancés, nombre de CFA Grand Est dans la future convention.

Mode de suivi et d'évaluation : dialogues de gestion annuels, concertation annuelle avec les OCTA, appels à projets investissement. Bilans intermédiaires Région / CFA sur les projets de centre élaborés dans le cadre des conventions.

(Optionnel) Avancement au moment de la rédaction : travail en cours sur le réseau de CFA Grand Est. Quelques expérimentations déjà réussies de mutualisation de plateaux.

ACTION 6 : CONSULTER LES APPRENTIS ET LES ENTREPRISES

Mots Clefs : enquête, opinion, baromètre, participation, apprentis, consultation, entreprises, grand public

Objectif(s) : Identifier des points forts et axes d'amélioration de la politique régionale en recueillant régulièrement l'opinion et les propositions des bénéficiaires (jeunes, apprentis, entreprises d'accueil, etc.), notamment via des enquêtes d'opinion en ligne. Elles peuvent servir de baromètre et permettent d'identifier des pistes d'actions et contribuent à l'amélioration permanente des politiques publiques. Elles introduisent des questionnements sur les thématiques de l'orientation, de la qualité, de la promotion des métiers.

La répétition du processus permet d'identifier les effets de la politique régionale et son impact.

Pilote : OREF Grand Est

Partenaires associés : membres du comité de pilotage régional des formations professionnelles, comité régional des CFA, consulaires (pour diffusion entreprises), CFA du Grand Est

Plan d'actions prévisionnel :

- Fin 2017 : élaboration d'un prototype d'enquête en ligne avec l'ensemble des acteurs
- Premier semestre 2018 : diffusion de la première enquête à destination des apprentis
- Second semestre 2018 : diffusion de l'enquête à destination des entreprises
- 2019 : prise en compte des retours dans la construction des interventions
- 2020 : lancement d'une seconde enquête

Indicateurs de résultats : Quantitatif : au moins 10% de la population cible répond.

Qualitatif : adhésion des partenaires à la démarche ; lancement tous les deux ans de l'enquête ; diffusion des résultats à l'ensemble des parties prenantes (dont grand public) + acteurs du SPRO ; améliorations identifiées dans les champs de l'enquête après plusieurs cycles ;

Mode de suivi:

- Diffusion de l'enquête et des résultats aux instances (annuellement)
- Capitalisation des questionnaires et résultats chaque année
- En 2019 : production d'un compte rendu sur l'expérimentation (atteinte des objectifs, efficacité, efficience, dimension partenariale de la démarche, évolution des résultats, suites données aux enquêtes).

3.3.6 LES LEVIERS POUR AGIR

Leviers identifiés pour le pilotage et la gouvernance :

- Le comité régional de pilotage des formations professionnelles (cf. défi 1) ;
- les COT et leurs COPILs ; les diagnostics territoriaux élaborés par la Région.
- les réunions de concertation (a minima mai-juin et octobre-novembre) entre la Région (service apprentissage), les Rectorats et la DRAAF pour l'aménagement de l'offre de formation initiale.
- le groupe technique des CFA
- Les réunions de concertation avec les OCTA

Leviers identifiés pour le conventionnement et la définition d'objectifs concertés :

- Convention Région CFA : conventions d'objectifs et de moyens englobant l'ensemble de l'activité liée à l'apprentissage (carte des formations, qualité, développement, gestion et financement) ;
- Projets d'établissements des lycées ;

126

Leviers identifiés pour l'identification par la Région des priorités de développement :

- Rencontres avec les établissements de formation (CFA et lycées professionnels), dialogue de gestion sur la base des objectifs qualitatifs et quantitatifs définis en amont ; mise en place de groupes techniques CFA.
- Mise en place de pôles de compétences avec les CFA pour l'analyse de la cartographie existante par grands secteurs d'activités ;
- Appel à projets (apprentissage et voie scolaire) ;
- Appel à projets sécurisation et qualité des parcours.



UNE COMMUNICATION REGULIERE ENTRE
AUTORITES ACADEMIQUES ET REGIONS AINSI QUE
LE PARTAGE D'INFORMATIONS FACILITERA
L'IDENTIFICATION DE PRIORITES PARTAGEES.

Leviers identifiés pour le lancement des actions :

- Plan de communication sur les parcours et filières de formation initiale ;
- Olympiades des Métiers ;

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi2 Développer et accompagner l'apprentissage et la voie scolaire professionnelle dans le Grand Est

- Préparation des entrées en apprentissage : Dispositif d'Initiation aux Métiers par l'Alternance (DIMA) ; Dispositif d'Intégration Vers l'Apprentissage (DIVA) ; Articulation entre les parcours préparatoires de la Formation continue et l'accès à l'apprentissage ...
- Garantie Jeunes ;
- Réseau des développeurs de l'apprentissage ;
- Soutiens aux entreprises et aux apprentis ;
- Apprentissage jusqu'à 30 ans.

3.4 DEFI 3 FAVORISER L'IMPLICATION DE L'ENTREPRISE DANS LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

3.4.1 CONTEXTE ET ENJEUX : LIEN AVEC LE SRDEII

En cohérence avec la volonté formalisée par le CPRDFOP, le SRDEII considère la formation professionnelle comme un véritable levier de compétitivité pour les entreprises du Grand Est. Chacune des orientations du SRDEII prend ainsi en compte dans sa déclinaison opérationnelle la nécessité de développer la formation pour répondre aux besoins en compétences des entreprises.

En contrepartie, le CPRDFOP formalise l'engagement des signataires à tendre vers l'identification permanente des compétences recherchées par le monde économique (cf. Priorité 1) et fait de l'implication de l'entreprise dans la construction de l'offre de formation professionnelle (Priorité 3) et des actions de promotion des métiers (Priorité 2) une question centrale.

Dans le cadre des consultations organisées pour l'élaboration du SRDEII, **320 entreprises** (de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, représentatives de la diversité économique) ont bénéficié d'un entretien individuel avec les agences (ID Champagne-Ardenne, Centre de Ressources régionales et agences territoriales Sud Alsace, Centre Alsace, Strasbourg et Nord Alsace,) et **110 acteurs institutionnels** (métropoles, agglomérations, Départements, EPCI, consulaires dont les CRESS, branches professionnelles, clusters, syndicats...) ont fait l'objet d'une rencontre en face à face avec les élus régionaux, afin de recueillir leurs perceptions et ambitions pour la région Grand Est.

En parallèle, **8 rencontres de concertation territoriales** accueillant les entreprises ont été organisées au cours des mois de septembre et octobre 2016. Elles se sont déroulées sur l'ensemble du territoire du Grand Est : Mulhouse, Reims, Charleville Mézières, Nancy, Strasbourg, Metz, Troyes et Chalons-en Champagne.

Ces différentes phases d'échanges ont permis d'aborder la question du développement des compétences, les problématiques de recrutement rencontrées, les évolutions des métiers, etc... confortant l'ensemble des parties prenantes de ces deux stratégies régionales dans leur conviction du rôle à donner aux entreprises dans les politiques EFOP.

3.4.2 CONSTATS PARTAGES

Que ce soit à travers les concertations liées au SRDEII ou lors des premières expériences menées sur le territoire alsacien en 2015, de nombreuses entreprises expriment le souhait de participer à la **construction de l'offre de formation**, et ce à différents niveaux :

- En participant à des réflexions sur des **solutions innovantes** en matière de formation, et ce, autant sur la construction de **contenus de formation** plus « flexibles » que sur des **modalités de mise en œuvre** (*modalités d'alternance, liens avec les établissements de formation et les équipes pédagogiques, tutorat...*);
- En s'impliquant sur les questions de « **motivation** » des candidats (*développer le sentiment d'appartenance à une entreprise ; identifier de nouvelles « valeurs de travail » pour motiver les*

candidats) et les leviers à mettre en œuvre **pour développer le « savoir-être »**, aujourd'hui considéré comme une véritable compétence ;

- En échangeant collectivement sur les **questions de recrutement et de formation** et en participant à **un groupe/ club d'entreprises pour échanger sur les bonnes pratiques**.

Ces discours développés au niveau local trouvent une résonance dans les contributions élaborées par les acteurs du monde économique évoluant à d'autres échelles : CCI, UIMM, CPME, MEDEF.

3.4.3 AMBITIONS ET OBJECTIFS 2017-2022

L'ambition des signataires est ici de parvenir à répondre aux besoins d'anticipation et de réactivité au niveau territorial et régional en lien étroit avec le monde économique. Parvenir à cet objectif passe par le développement de relations entre entreprises et acteurs de la formation professionnelle continue autour de la construction de diagnostics partagés et d'actions de formation en réponse aux besoins identifiés.

Cette ambition se décline ainsi en objectifs opérationnels :

- **Essaimer et adapter** la méthodologie des « rendez-vous territoriaux des compétences » : mettre en place des « rendez-vous territoriaux des compétences » pilotés par les 12 agences de la Région en lien avec la Direction de l'Education, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles ;
- **Répondre de manière réactive et « sur-mesure »** à des besoins en compétences; accompagner les entreprises sur les questions de formation et de recrutement ; informer sur les dispositifs existants ;
- **Valoriser les compétences et les bonnes pratiques** dans une démarche de marketing territorial ;
- **Favoriser l'implication des représentants des organisations professionnelles et interprofessionnelles** au niveau régional pour optimiser la mobilisation et la représentativité globale des entreprises consultées au niveau territorial ;
- **Recenser les « priorités territoriales concertées », les besoins en compétences / formations et les expérimentations** menées sur les territoires en vue de les essaimer, les adapter, les améliorer ;
- **Identifier des passerelles** pour permettre la mobilité professionnelle et la reconversion lors de mutation économique (CSP/plan social) ;
- **Renforcer la place centrale des entreprises** dans le processus de constitution et de mise en œuvre des Campus des Métiers et des Qualifications ;



PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale

Défi 3 Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles

- **Proposer des actions de communication** (dimension « marketing ») adaptées aux entreprises et aux apprenants valorisant les bonnes pratiques (dont prix, trophées, ..)
- **Consolider le lien entre l'entreprise et les établissements** de formation en faveur d'une ingénierie innovante et de modalités d'alternance de qualité ;
- **Favoriser l'implication des entreprises** dans le processus de découverte des métiers et des carrières en lien avec les actions de la priorité 2 du CPRDFOP) ;
- **S'appuyer sur des réseaux d'entreprises** (clusters, grappes), sur les branches professionnelles et organiser annuellement un rendez-vous régional des compétences :

3.4.4 LES CONSULTATIONS ORGANISEES

Ce défi a été marqué par la mise en œuvre de premiers « Rdv des compétences » sur le territoire Grand Est (cf. ci-dessous) avec en parallèle, l'organisation de Consultations sectorielles ainsi que l'ensemble des travaux réalisés dans les groupes de travail des Contrats d'Objectifs Territoriaux.

La Région Grand Est a également procédé à l'analyse des contributions et entretiens récoltés dans le cadre du SRDEII et de la démarche BeEst.

Plusieurs organisations ont également proposé des contributions mettant la question de la relation entre les acteurs publics et le monde de l'entreprise au cœur de leurs préoccupations. Celles-ci sont reproduites en annexe.

130

3.4.5 LES REALISATIONS 2017

TROIS PREMIERS RDV TERRITORIAUX DES COMPETENCES

Dans le cadre d'une première phase d'appropriation de la démarche des « rdv territoriaux des compétences », la Région Grand Est a organisé un premier déploiement de ces événements avec trois agences territoriales régionales identifiées comme volontaires :

- Nancy
- Chalons en Champagne
- Mulhouse

Cette expérimentation par deux agences nouvellement constituées a permis de construire une méthodologie commune sur la base de l'expérience alsacienne et des échanges organisés en interne à la collectivité.

Les synthèses des échanges de ces trois journées sont reproduites en annexe.

Parallèlement, les CTDC permettent à l'ensemble des partenaires de l'emploi-formation d'aborder les questions liées à ces thématiques. Ils peuvent donc constituer une suite logique des **rendez-vous des compétences** en associant les entreprises repérées lors des événements.

LA PRODUCTION DE DIAGNOSTICS TERRITORIAUX PARTAGES



Le diagnostic territorial vise à produire une analyse d'un système territorial (composant, dynamique, ..) à partir des éléments de connaissance des partenaires d'un territoire, et d'émettre une image et jugement, éléments de réflexion pour construire une réponse-action spécifique et adaptée.

La construction d'une offre de formation cohérente passe nécessairement par le recensement des besoins du territoire et la coordination des interventions de chacun.

Aussi, une fois par an, un diagnostic partagé sera construit sur chaque territoire, sur le champ socio-économique et transfrontalier, à partir des travaux menés dans le cadre des Comités Territoriaux de Développement des Compétences (CTDC) et les apports des partenaires. De par leur contenu et leur périmètre, ces travaux ont valeur de diagnostic intersectoriel complémentaire des Contrats d'Objectifs Territoriaux.



LES DIAGNOSTICS SONT CONSTRUITS SUR LA
BASE DES ELEMENTS STATISTIQUES DISPONIBLES,
DONT LES DONNEES RELATIVES AUX DIFFERENTS
BASSINS D'EMPLOI QUI PEUVENT COMPOSER LE
TERRITOIRE D'AGENCE¹⁶.

Ils recensent les **besoins en compétences et métiers** et font une focale sur les créations d'emploi potentielles. Comme mentionné dans le défi 1, ils constituent l'une des sources principales pour l'élaboration de l'offre de formation dans une logique de construction de parcours. Celle-ci repose également sur la recherche de complémentarité des financeurs et des modalités d'intervention.

Les diagnostics lancent en effet le cycle de réflexion et de construction de l'offre de formation. Ils constituent avec les travaux des COT, la base pour le recensement et l'anticipation des besoins en compétences (décembre 2016 -> mars 2017).

¹⁶ Portraits de territoire de l'OREF, enquête besoin main d'œuvre de pôle emploi, données INSEE, etc.)

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 3 Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles

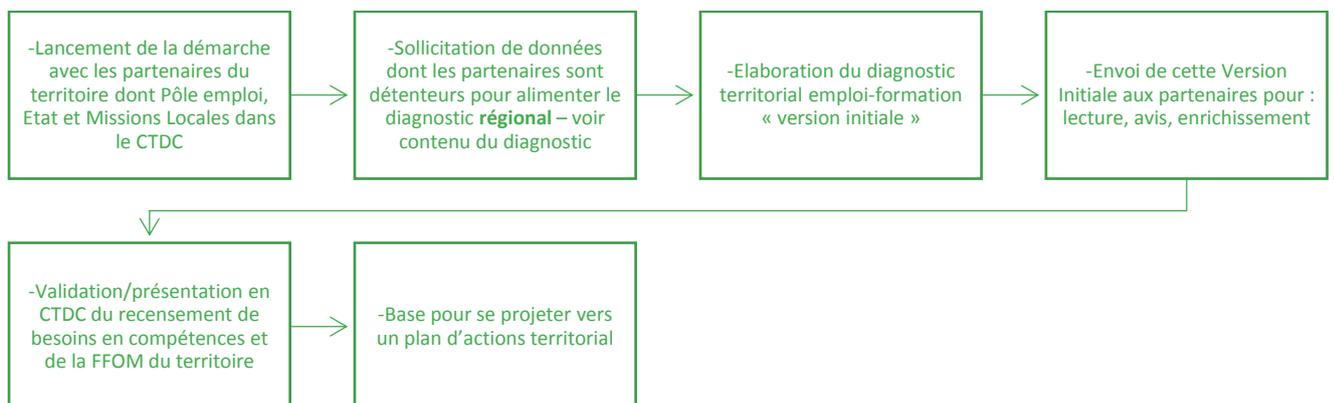
Cette démarche permet alors d'établir annuellement un plan d'action territorial, intersectoriel et multisectoriel (tous les secteurs et hors secteurs) par territoire. Leur combinaison après analyse au niveau régional aboutit au Plan d'action Régional pour la Formation Professionnelle Continue. L'ensemble de ces travaux permettent par ailleurs d'enclencher les concertations territoriales pour la mise en place d'actions conjoncturelles.

QUI ? : L'Agence Territoriale en assure la maîtrise d'ouvrage en lien avec la DEFOP. Les diagnostics seront élaborés en partenariat étroit avec Pôle emploi et la DIRECCTE, présentés et enrichis au sein des CTDC.

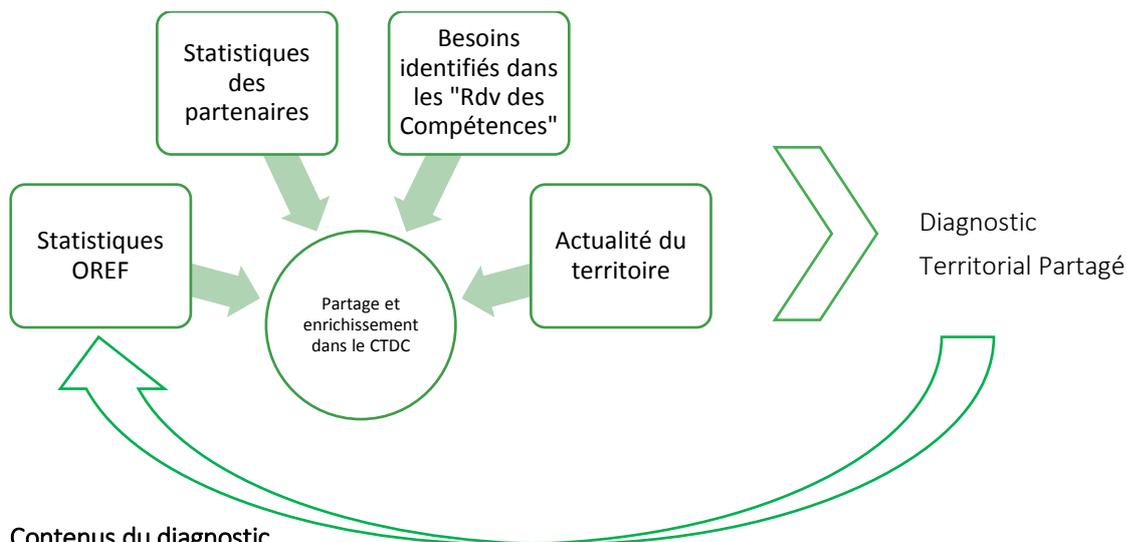
Objectifs :

- Décrire et analyser un territoire dans ses composantes « dynamique économique/emploi/formation » ;
- Partager et enrichir les constats et réflexions avec les partenaires du territoire ;
- Poser les bases de l'élaboration d'un plan de réponses adapté aux principaux enjeux de territoire ;
- Synthétiser les éléments de compréhension du territoire en vue d'élaborer une offre de formation professionnelle la plus pertinente possible ;
- Comprendre le territoire et ses particularités dans les domaines du développement local, de l'emploi et de la formation ainsi que de la population active ;
- Identifier les principaux secteurs et les secteurs particuliers au territoire. Y seront notamment indiqués les besoins en compétences/métiers en tension/principaux projets de développement

Méthode d'élaboration du diagnostic



Les Ressources mobilisées pour le diagnostic



Contenus du diagnostic

- Portrait du territoire produit par l'OREF: photographie des éléments clés du territoire (population, entreprises, chômage..) enrichi des données des partenaires et notamment des chiffres sur l'emploi de Pôle Emploi ;
- La Dynamique Territoriale générale en termes de population (dont active), d'économie et de développement local (2 pages) ;
- Analyse sectorielle territoriale (2 pages maxi/secteur) : Contexte, tendance, etc. ;
- La demande d'emploi, identification des problématiques de publics (PE/ML) (1 à 2 pages)
- Synthèse des besoins en compétence ;
- Description synthétique du Territoire au travers du système : Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces.

Ces diagnostics finalisés font l'objet d'une présentation et d'une diffusion auprès des services en charge de l'offre de formation ainsi que les partenaires de la Région dans le cadre du CPRFP et des instances de gouvernance de la formation professionnelle en Région Grand Est. (CREFOP, COPAREF). Ils sont également diffusés dans les espaces de travail élaborés en vue de l'identification permanente des compétences (lien Priorité 1).



A L'HORIZON 2019, POLE EMPLOI ET LA REGION
PRODUIRONT UN DIAGNOSTIC PARTAGE UNIQUE A
L'USAGE DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS.



DES ACTIONS SUR MESURE SUR LES TERRITOIRES

Comme mentionné dans le défi 1 de cette priorité, la convention Région-Pôle Emploi définit le mode de construction de l'offre conjoncturelle en réponse aux besoins territoriaux exprimés par les entreprises.

- **Pour Pôle Emploi** : les besoins en compétences identifiés au fil de l'eau par les entreprises liés à peu de besoins et/ou portés par les demandeurs d'emploi eux-mêmes trouvent une réponse par les dispositifs de financement individuel. Ainsi, dans un contexte de montée en puissance du CPF et des attentes sociétales réaffirmées de penser en « blocs de compétences », Pôle emploi propose dès 2017 de renforcer la personnalisation de l'accès à la formation en développant les formations modulaires et adaptées à la situation du demandeur d'emploi, en priorité par les biais des aides individuelles de formation, aides à la formation préalables au recrutement et préparations opérationnelles à l'emploi.
- **Pour la Région** : l'offre de formation structurelle est complétée par des projets correspondants aux besoins conjoncturels de formations s'appuyant sur des initiatives prises dans et avec les territoires. Ce sont des projets favorisant le développement des entreprises, mais aussi visant à améliorer l'employabilité des actifs les plus fragiles. Ces projets peuvent notamment être identifiés dans le cadre des CTDC ou des Rdv des Compétences. Leur repérage et l'accompagnement dans leur traduction en actions réelles constituent l'une des missions centrales des Agences Territoriales via le déploiement de délégués territoriaux.

Complémentaires de l'offre structurelle définie notamment par les contenus du Plan Régional de Formation et des marchés lancés par Pôle Emploi, ces actions sur mesure sont déployées tout au long de l'année en fonction des besoins.



LE BUT EST D'OFFRIR LA BOITE A OUTILS
NECESSAIRE AUX TERRITOIRES ET AUX
ENTREPRISES POUR DES SOLUTIONS SUR-
MESURE.

3.4.6 PLAN D' ACTIONS POUR 2017/2022

*Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et feront l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 : DEVELOPPER LES RENDEZ VOUS TERRITORIAUX DES COMPETENCES

Mots Clefs : entreprises, dialogue direct, besoins, réponses adaptées, réseau

Objectif(s) : déployer sur le territoire Grand Est des moments privilégiés de dialogue entre la Région et les entreprises d'un territoire, pour évoquer leurs problématiques vis-à-vis de l'emploi, de la formation, de l'orientation : **le Rendez-vous des Compétences**.

Le Rendez-vous des Compétences permet à la Région d'enrichir sa politique formation et orientation du regard et des propositions des entreprises locales. Pour les Agences territoriales régionales qui en pilotent la mise en œuvre, c'est l'occasion d'initier et d'entretenir un réseau d'entreprises sur leur territoire autour du développement économique et des politiques de développement des compétences et des formations professionnelles. Une fois le réseau installé de manière pérenne, les Rendez Vous Territoriaux des Compétences peuvent associer d'autres acteurs institutionnels.



Ces événements territoriaux sont complémentaires des échanges organisés annuellement avec les branches professionnelles.

Pilotes : Agences Territoriales

Partenaires associés : entreprises du territoire, clubs-associations d'entrepreneurs, agences de développement économique

Actions et échéancier :

- 2017 : expérimentations dans 3 Agences (Nancy, Chalons, Mulhouse).
- 2018 : déploiement dans 100% des Agences territoriales des rdv des compétences
- 2019 : évaluation intermédiaire

135

Indicateurs de résultats : Nb de manifestations, taux de couverture, nb d'entreprises invitées/présentes, nb de projets issus de ces rdv, nb de réunions associant entreprises et Agence dans les 12 mois suivants

Mode de suivi : tableaux de bord, relevés de décision CTDC, CR des RDV des compétences



A PARTIR DE 2018, 12 RENDEZ-VOUS DES
COMPETENCES SERONT ORGANISES CHAQUE ANNEE
POUR DES ECHANGES DIRECTS AVEC LES
ENTREPRISES SUR LES TERRITOIRES.

ACTION 2 CO-CONSTRUIRE LES COMPETENCES AVEC LES ENTREPRISES

Mots-clés : actions conjoncturelles, diagnostic, tutorat, parrainage, modularisation, sur mesure, réactivité, souplesse,

Objectifs :

- Développer une relation étroite avec les entreprises pour en faire des parties prenantes de la co-construction des compétences territoriales et régionales.

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale

Défi 3 Favoriser l'implication de l'entreprise dans les formations professionnelles

- Développer des interventions permettant une action publique réactive dynamique et évolutive.
- Faire connaître aux entreprises l'offre de services des acteurs de la formation professionnelle et comment la mobiliser.
- Construire une offre de services à destination des entreprises qui soit « personnelle et personnalisée » : des interlocuteurs clairement identifiés, des actions et outils sur mesure.

En complémentarité avec les objectifs du défi 5 de cette priorité, le développement de liens forts avec le monde de l'entreprise peut permettre de créer les conditions de l'innovation pédagogique en favorisant l'expérimentation.

Pilote : Région, Autorités Académiques

Partenaires associés : Pôle Emploi, DIRECCTE, Partenaires Sociaux, Branches, Organisations Patronales, entreprises, clusters, réseaux d'entreprises.

Plan d'action prévisionnel :

- 2018 : identification d'entreprises expérimentatrices via les rdv des compétences, analyse de leurs besoins en termes d'offre de services
- 2019 : constitution d'un réseau d'entreprises partenaires, mobilisées sur les questions de développement des compétences
- 2020 : analyse des expérimentations menées pour une éventuelle généralisation
- 2022 : bilan

Indicateur de résultat : constitution de réseaux autour des agences, nombre d'entreprises contactées, associées, nombre d'expérimentations menées, qualité des actions

Taux d'insertion suite aux actions expérimentales, nombre de créations reprises d'entreprises, développement de l'activité économique sur les territoires cibles des expérimentations

Mode de suivi : évaluation des actions dans le cadre des procédures prévues, suivi des stagiaires à l'issue des formations, enquêtes d'insertion, enquêtes de satisfaction auprès des stagiaires et des entreprises.

3.4.7 LES LEVIERS POUR AGIR

- SRDEII : Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation ;
- EDEC de filières, EDEC territoriaux ;
- Contrats de filière ;
- Pôles de compétitivité, grappes d'entreprises, clubs d'entreprises, fondations d'entreprises, réseaux de l'IAE ;
- Partenariats avec les entreprises mis en place par la Région (développement économique, FPC, apprentissage), la DIRECCTE, les Autorités Académiques (dont « pôles stages », fichiers des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques) ;
- Diagnostics territoriaux de l'OREF ;
- Projets de territoires (création d'activité, etc.) ;
- Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) ;

- Réseaux des développeurs de l'apprentissage ;
- Les lauréats de trophées des tuteurs/maîtres d'apprentissage, de prix de la diversité des métiers au féminin et au masculin, des Olympiades des métiers, etc.

3.5 DEFI 4 GARANTIR UN PARCOURS ADAPTE ET DE QUALITE A CHAQUE INDIVIDU.



3.5.1 CONTEXTE ET ENJEUX

Le « parcours », peut être considéré comme une question transversale à l'ensemble des priorités.

La notion de « **Parcours** », pose la question de l'information et de son accessibilité et de sa qualité pour permettre une prise de décision éclairée.

- A l'échelle de l'individu, pour construire, ajuster son projet ;
- A l'échelle des décideurs, pour élaborer les politiques orientation-formation professionnelles sur la base de diagnostics objectifs ;
- A l'échelle des opérateurs pour offrir le service de la meilleure qualité possible.

« **Parcours** » pose également la question de l'accompagnement des publics dans le cadre du service public régional de l'orientation, de sa qualité, de son accessibilité et de sa cohérence au regard des besoins territoriaux/régionaux/sectoriels en compétences.

« **Parcours** » renvoie également à la question de la formation, allant de l'« amont », à l'emploi. Ce point de vue amène à considérer l'implication de l'entreprise et le développement des compétences transversales et transférables ¹⁷, comme des facteurs de développement de l'employabilité des individus. Ces deux problématiques peuvent être considérées comme particulièrement prégnantes dans le contexte actuel d'automatisation et de numérisation de l'emploi.



*Les **compétences transférables** sont des "compétences techniques" qui peuvent passer d'un métier à un autre ou à un petit groupe d'autres (exemple : réaliser des opérations de couture en lingerie peut migrer vers réaliser la fabrication de matériel électronique).*

*Les **compétences transversales** quant à elles ne sont pas des compétences techniques et elles s'appliquent à tous les métiers ou à un vaste ensemble de métiers (exemples : organiser le travail, comprendre des documents en anglais). Dans son rapport de septembre 2017, le Conseil d'Orientation pour l'emploi décrit ces compétences comme « couvrant des compétences numériques générales, des compétences cognitives (littératie, numératie) et des compétences sociales et situationnelles ».*

« **Parcours** » amène enfin à la question des publics spécifiques : Travailleurs Handicapés, personnes en situation d'illettrisme ou en difficulté avec les compétences de base, détenus, salariés de l'IAE, décrocheurs,

¹⁷ Définition proposée par la CPME dans sa contribution à l'élaboration du CPRDFOP

demandeurs d'emploi de longue durée. Il convient donc de prendre en compte leurs besoins pour la construction des politiques EFOP qui visent le développement des compétences et leur accès à l'emploi.

3.5.2 LES CONSULTATIONS ORGANISEES

Le 13 juin 2017, 74 professionnels du Grand Est, représentant plus de 30 organisations différentes, ont été réunis pour une demi-journée de travail autour de ce défi dans une démarche de type design-thinking.

Cette journée centrée sur la question « **Quels Parcours de Formation pour Accéder à l'Emploi d'Aujourd'hui et de demain ?** » a permis de construire plus de 40 propositions développées en autant de plans d'actions. Après un premier travail d'analyse, les 4 propositions les plus plébiscitées au cours de cette journée ont été intégrées en tant que fiches actions à part entière en réponse à ce défi. L'ensemble des propositions sont jointes en annexe au contrat, dans les actes de cette journée de travail.



IL EST PROPOSE DE POURSUIVRE CES DEMARCHES
D' « ATELIERS » SUR TOUTE LA DUREE DE VIE DU
CONTRAT POUR CONTINUER D'EXPLORER DES
PROPOSITIONS, PROJETS ET THEMATIQUES.

3.5.3 CONSTATS PARTAGES

La formation se veut, depuis plusieurs années, accessible à toutes et à tous, pour permettre à chacune et à chacun de bénéficier des compétences nécessaires pour trouver un emploi ou se reconvertir professionnellement.

Force est de constater que, compte tenu des multiples acteurs, des multiples financements, des multiples types de formation, des multiples types de certifications, le paysage de la formation est devenu complexe pour le futur apprenant.

La Région souhaite s'appuyer sur ses compétences, renforcées par la loi du 5 mars 2014, en matière de coordination du SPRO et de pilotage des formations professionnelles afin de mobiliser ses partenaires et de :

- Repenser l'accompagnement global de chaque individu tout en lui permettant d'être acteur de son parcours ;
- Fluidifier les parcours en articulant les types de formations, voire également les périodes en insertion par l'activité économique, en fonction des besoins et des niveaux de chaque individu ;
- Faciliter l'entrée en formation professionnelle, dès lors qu'elle donne accès à un emploi ;
- Articuler les financements et les moyens ;
- Intégrer la dimension « qualité » à tout le parcours, de la prescription à l'emploi ;
- Apporter une meilleure lisibilité de l'offre de formation.

3.5.4 OBJECTIFS 2017-2022

Faciliter l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage, dont celui des publics spécifiques (bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, Travailleurs Handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée, détenus, salariés de l'Insertion de l'Activité Economique, décrocheurs...) et garantir l'égalité des chances ;

Offrir aux habitants de la Région Grand Est inscrits dans un parcours de formation une garantie qualité ;

Cibler une information sur l'offre des parcours possibles, au-delà de l'offre de formation ;

Articuler les dispositifs et les financements ;

Réduire les ruptures de parcours formation toutes voies confondues, en s'appuyant sur des expérimentations ;

Améliorer la qualité de la prescription et la qualité du suivi du parcours en visant un référent de parcours (CEP) ;

S'appuyer sur les compétences sociales des partenaires pour les aides à la résolution des problèmes périphériques à l'emploi et à la formation ;

Tenir compte des spécificités territoriales : en matière de publics et aussi de possibilités de transports en commun / de solutions d'hébergement et d'emploi;

Impliquer les établissements / organismes de formation pour améliorer le « chaînage » ;

Edicter les règles de la qualité de l'alternance et de la formation professionnelle continue :

Engager une démarche qualité plutôt que de viser une certification qualité,

Développer une approche globale avec l'ensemble des acteurs de la formation afin de développer un processus d'amélioration continue au service de l'utilisateur



3.5.5 REALISATIONS 2017

LA QUALITE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN SUJET CENTRAL POUR LES SIGNATAIRES

- **La qualité de la FPC financée par la Région Grand Est, vers une approche systémique harmonisée**

La fusion des Régions a nécessité un travail important d'harmonisation de l'offre régionale de formation continue, concrétisée par l'élaboration courant 2017 du premier Plan Régional de Formation (PRF) Grand Est.

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 4 Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu.

Forte de l'expérience acquise sur les trois ex-territoires régionaux, la Région Grand Est tend à développer une véritable démarche qualité visant le pilotage et l'évaluation de son action. Celle-ci se concrétise sous les formes suivantes :

- Une offre conçue sur la base des besoins territoriaux, sectoriels et régionaux en compétences, identifiés notamment via les CTDC (défi 1), les COT (volet sectoriel) et les consultations des branches et des entreprises (défi 3) ;
- Intégration dans la commande régionale du décret et ses principes pour sensibilisation des candidats
- Attention portée lors de l'analyse des offres : grilles de notation construites sur la base de critères communs aux trois ex-territoires régionaux (aspect pédagogique, organisationnel, matériel)
- Après la sélection des prestataires : une offre visible pour tous les publics et professionnels via le CARIF
- Des indicateurs d'évaluation et livrables saisis par les Organismes de Formation dans un outil unique (pour tout le territoire) sur la base des critères définis par la Région ;
- Un suivi de terrain par les Délégués Territoriaux attachés aux Agences : visites sur place, participation aux bilans, échanges dans le cadre des CTDC (cf. défi 1)
- Des enquêtes d'insertion sur le devenir des stagiaires à l'issue des formations : saisies des données dans un outil en ligne unique (à terme) ;
- Un Plan Régional de Formation révisé annuellement sur la base des éléments d'évaluation saisis par les prestataires, les avis des Délégués Territoriaux, les suites de parcours des stagiaires, les diagnostics territoriaux et sectoriels (COT, rencontres avec les branches) sur les besoins en compétences et évolution des métiers ;
- Une complémentarité avec le suivi demandé dans le cadre des financements européens (Fonds Social Européen).

140



UNE APPROCHE « QUALITE » A AMPLIFIER : TOUTES VOIES DE FORMATION CONFONDUES TOUS PUBLICS CONFONDUS, EN ASSOCIANT L'ENSEMBLE DES FINANCEURS DE FORMATION, EN COHERENCE AVEC LES DISPOSITIFS NATIONAUX.

LA REFORME DE L'OFFRE AMONT DE LA REGION

Comme mentionné précédemment, l'année 2017 a été marquée par le lancement du premier appel d'offres « Grand Est » par la Région. Participant au déploiement d'une offre structurelle sur l'ensemble du territoire, au plus proche des citoyens, cette consultation s'est caractérisée par un travail de refonte totale de l'offre dite « **Amont** » que l'on pourrait définir par : « actions de formation dont le suivi permettent l'acquisition ou le développement des compétences nécessaires à l'entrée dans un parcours qualifiant. »

Ainsi, l'offre régionale financée via la commande publique a été répartie en différentes typologies d'actions :

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 4 Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu.

- Confirmation et validation de parcours professionnel (CVPP)
- Objectif Compétences de base (OCB)
- Langue professionnelle
- Professionnalisation
- Passerelle vers la qualification
- Qualification

Nous nous intéresserons plus particulièrement ici aux actions « CVPP » et « OCB » qui constituent le cœur de cette offre « Amont ».

	Confirmation et Validation de Parcours Professionnel	Objectif Compétences de base
OBJECTIFS	Elaborer et valider un parcours de formation qualifiant, à sécuriser avec les organismes de formation intervenant sur les actions qualifiantes de la filière.	Amener les bénéficiaires à maîtriser une ou plusieurs compétences de base indispensables pour sécuriser leur projet d'insertion professionnelle.
PUBLICS	<p>Demandeurs d'emploi en démarche de validation de parcours professionnel dans le secteur ciblé.</p> <p>Jeunes de – 26 ans non-inscrits à Pôle Emploi accompagnés par les Missions locales en démarche d'insertion professionnelle.</p> <p>Demandeurs d'emploi ayant des souhaits de qualification (1ère qualification ou reconversion) dans un secteur spécifique.</p>	<p>Demandeurs d'emploi de niveaux VI et V + personnes en situation d'illettrisme jusqu'au niveau IV).</p> <p>Sous certaines conditions, des salariés dits « précaires »¹⁸</p>
ORGANISATION CONTENU	<p>Formation théorique en centre dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - évaluation du niveau scolaire et des capacités d'apprentissage, - présentation des métiers du secteur visé et métiers connexes, - Techniques de recherche d'emploi. - Elaboration plan d'actions personnalisé <p>Formation pratique en entreprise et en centre sur des plateaux techniques dont :</p> <p>Immersion en situation réelle de travail</p>	<p>Formation individualisée sur la base d'un diagnostic. Elle comporte à minima :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ des modules relatifs aux 7 domaines CléA ▪ Et un module spécifique pour les personnes en situation d'illettrisme <p>Elle offre la possibilité de réaliser des Périodes d'Application en Entreprises (PAE), en lien avec le projet professionnel du stagiaire.</p> <p>Elle aboutit à la formalisation des compétences acquises par chaque candidat durant la formation et à la capitalisation de ces compétences et connaissances acquises dans le livret de suivi qui alimentera Lorfolio Grand Est).</p>

¹⁸ (Demandeurs d'emploi en activité saisonnière, en contrat aidé, en intérim, en CDD depuis moins de 3 mois et dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 18 heures par semaine). La formation s'organise sur le temps libre du salarié. Les autres salariés s'inscrivent dans le plan de formation de leur entreprise.



LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DE BASE ET TRANSVERSALES EST UN CHANTIER PRIORITAIRE LIE AUX TRAVAUX DE L'ENSEMBLE DES PRIORITES.

L'ACCES DE TOUS A LA FORMATION EN GRAND EST : ZOOM SUR LES PUBLICS TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés a vocation à permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre, afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées, et mettre en cohérence les déclinaisons opérationnelles les concernant dans les différentes politiques (travail, emploi, orientation, formation professionnelle et accompagnement...).

D'une durée de vie de 5 ans, il est défini dans l'article 5111-25 du Code du Travail comme « [un] plan, coordonné avec les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, [qui] comprend : un diagnostic régional (...) ; un plan d'action (...) comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ; des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions ... ».

Il vise également à faciliter le pilotage des actions en faveur des publics handicapés et à permettre une consultation régulière des acteurs quant aux besoins à couvrir.

De par sa nature et son mode de gouvernance, il s'articule avec la Stratégie Régionale pour la Formation et l'Orientation professionnelles et constitue le plan d'action du Service Public de l'Emploi.

Sur la thématique particulière de la formation professionnelle, une **convention cadre entre l'AGEFIPH et la Région** vise à formaliser les axes de collaboration et les engagements réciproques des deux organisations pour l'atteinte des objectifs partagés.

Elle a vocation à décliner de manière transversale la thématique du handicap sur l'ensemble des politiques d'éducation, de formation et de l'orientation professionnelles de la Région Grand Est, à savoir :

- La participation aux travaux des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) ;
- L'orientation et l'accompagnement des publics ;
- L'apprentissage ;
- La formation professionnelle continue ;
- Les formations sanitaires et sociales ;

Elle formalise les engagements suivants

- Améliorer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement du public visé ;
- Faciliter et amplifier l'accès des Travailleurs Handicapés aux dispositifs de formation de droit commun, avec les éventuelles adaptations que nécessiterait leur situation ;
- Articuler de manière efficiente les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques ;
- Développer des réponses adaptées aux besoins des personnes handicapées ;
- Harmoniser les pratiques et modalités d'intervention sur les territoires.

Cette convention cadre fait l'objet d'une déclinaison annuelle, à travers une convention d'application qui détaille :

- Les priorités et engagements physico-financiers de chaque signataire
- Les actions à mener prioritairement pour l'année à venir en définissant les modalités de mise en œuvre.

Le suivi de sa mise en œuvre est assuré par un comité de pilotage composé des signataires de la convention : la Région et l'AGEFIPH, et de partenaires associés : un représentant de Pôle Emploi, de Cap Emploi (réseau CHEOPS), des Missions Locales, et du FIPHFP.

Il se réunit au moins une fois par an pour :

- Dresser le bilan des actions réalisées,
- Capitaliser les bonnes pratiques et identifier les axes d'amélioration,
- Présenter un nouveau plan d'actions à mettre en œuvre.

Des groupes de travail techniques et thématiques pourront également être mis en place.

Le déploiement du PRITH et la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre des différentes conventions peuvent être considérés comme une partie du plan d'action relatif à l'enjeu du développement des compétences des publics spécifiques. La poursuite des travaux et leur montée en puissance constitue un axe fort pour les signataires.



PRENDRE EN COMPTE LES SPECIFICITES DES
PUBLICS ET MOBILISER L'EXPERTISE DE CHACUN EST
ESSENTIEL POUR FACILITER LEUR ACCES A L'OFFRE
DE FORMATION ET A L'EMPLOI.

3.5.6 PLAN D' ACTIONS POUR 2017/2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui

*feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et feront l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.



Note de lecture : les fiches actions présentées ci-dessous sont issues de l'atelier Performance Grand Est du 13 juin. Elles ont été produites par les 74 professionnels participant à cette journée dans une démarche créative et collaborative. Le graphique situé à droite du titre modélise le nombre de votes reçus par cette proposition d'action à l'issue de la journée.

ACTION 1 IMPLIQUER L'ENTREPRISE A TOUS LES STADES DE LA FORMATION : DE LA CONCEPTION A L'EMPLOI

Mots Clefs : entreprises, local, parrainage, employabilité, sourcing, co-construction



Objectif(s) : mettre en place une méthodologie transférable pour développer le lien entre les acteurs de la formation et les entreprises au niveau local dans le but de faciliter l'accès à l'emploi des stagiaires.

Précisions : L'enjeu de cette proposition consiste en une association étroite de l'entreprise à la construction des actions de formation conjoncturelles en réponse aux besoins identifiés au niveau territorial. Cette association peut prendre différentes formes :

- Aménagement des contenus de la formation
- Accueil des stagiaires au sein de l'entreprise en cours de formation
- Intervention de l'entreprise en cours de formation
- Organisation de « portes ouvertes » pour les promotions de stagiaires.

144

Elle a pour finalité l'insertion professionnelle directe des sortants de formation. Elle est reliée également au défi 3 de la Priorité 3

Pilote : A définir au cours d'un Atelier Performance Grand Est organisé en 2018.

Partenaires associés : , Pôle Emploi, Autorités Académiques, membres des CTDC, Agences Territoriales, entreprises du territoire concerné, financeurs de formation, prescripteurs, organismes de formation, stagiaires, clusters, réseaux d'entreprises, organisations patronales.

Plan d'actions avec échéancier :

- Premier semestre 2018 : Approfondissement de la proposition dans le cadre d'un Atelier Performance Grand Est
- Second semestre 2018 : Livraison d'un cahier des charges pour le projet
- Second semestre 2018 – second semestre 2019 : Expérimentation sur 4 territoires pilotes volontaires (lien avec agences)
- Fin 2019 : Bilan des expérimentations, propositions d'aménagements du cahier des charges, opportunité d'extension de la démarche
- 2020 : lancement du processus de généralisation de la démarche intégrant les recommandations formulées lors des bilans.

Indicateurs de résultats :

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 4 Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu.

Elaboration, formalisation et diffusion d'une méthodologie partagée ; appropriation de la démarche par les partenaires ; multiplication des contacts entre les entreprises et les acteurs orientation/formation ; nombre de formations construites selon cette méthode ; nombre de stagiaires intégrés dans les entreprises directement après la formation ; développement de la connaissance mutuelle des partenaires ; développement du travail en réseau sur les territoires.

Mode de suivi :

- Enquête d'insertion pour les stagiaires formés
- Suivi sur les territoires expérimentaux dans les CTDC
- Capitalisation des comptes rendus de réunions « projet », bilan intermédiaires et finaux des actions de formation
- Livraison d'éléments de bilan intermédiaires et finaux au CPRFP de chaque expérimentation
- Synthèse et bilan final de l'expérimentation en 2019.



ACTION 2 SECURISER POUR OSER LE CHANGEMENT

Mots Clefs : sécurisation, accompagnement, mobilité, orientation, flexibilité, conseil, évolution professionnelle

Objectif(s) : développer les conditions favorables à la mobilité professionnelle choisie par le travail partenarial de proximité des entreprises, des acteurs SPRO, des financeurs de formation. Inciter à l'intervention en réseau des acteurs orientation/formation sur les freins à la mobilité professionnelle/flexibilité.

Pilote : à définir au cours d'un Atelier Performance Grand Est organisé en 2018.

Partenaires associés : acteurs de l'orientation, entreprises, Education Nationale, partenaires sociaux, collectivités locales, financeurs de formation,

Actions et échéancier :

- Premier semestre 2018 : Approfondissement de la proposition dans le cadre d'un Atelier Performance Grand Est
- Second semestre 2018 : Livraison d'un cahier des charges pour le projet
- Second semestre 2018 – second semestre 2019 : Expérimentation sur 4 territoires pilotes volontaires (lien avec agences)
- Fin 2019 : Bilan des expérimentations, propositions d'aménagements du cahier des charges, opportunité d'extension de la démarche
- 2020 : lancement du processus de généralisation de la démarche intégrant les recommandations formulées lors des bilans.

Indicateurs de résultats :

Nombre de mesures d'accompagnement expérimental réalisé dans les territoires « tests » ; Elaboration, formalisation et diffusion d'une méthodologie partagée ; appropriation de la démarche par les partenaires ;

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 4 Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu.

multiplication des contacts entre les entreprises et les acteurs orientation/formation ; nombre de prestations d'accompagnement construites selon cette méthode ; nombre de projets de mobilité professionnelle à l'issue positive; satisfaction des usagers de l'offre de service ; développement de la connaissance mutuelle des partenaires ; développement du travail en réseau sur les territoires ; opinion du grand public sur la mobilité pro/flexibilité sur les territoires expérimentaux.

Mode de suivi:

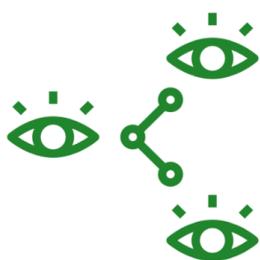
- Enquête d'insertion pour les stagiaires accompagnés
- Suivi dans les territoires expérimentaux
- Capitalisation des comptes rendus de réunions projet, bilan intermédiaires et finaux des expérimentations
- Livraison d'éléments de bilan intermédiaires et finaux au CPRFP/Commission Orientation/CREFOP de chaque expérimentation
- Synthèse et bilan final de l'expérimentation en 2019.

ACTION 3 ACCOMPAGNER LES INDIVIDUS DANS LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES TRANSVERSALES

Mots Clefs : compétences transversales, compétences de base, mobilité professionnelle, évaluation, CléA



Objectif(s) : favoriser la mobilité professionnelle en construisant les outils permettant le passage des parcours subis aux parcours choisis. Suivre et évaluer l'offre de formation Amont déployée sur le territoire régional. Organiser la complémentarité entre les différentes actions de formation (tous financeurs) et l'action du Service Public Régional de l'Orientation.



Cette action sera très fortement liée aux travaux menés dans le cadre de la Priorité 1 sur l'élaboration d'un langage commun autour des « compétences », première étape à une cartographie des compétences transversales et transférables, ainsi qu'aux travaux du SPRO sur l'évolution professionnelle et le déploiement des outils tels que Lorfolio Grand Est.

Pilote : à définir au cours d'un Atelier Performance Grand Est organisé courant 2018.

Partenaires associés : producteurs d'étude, membres du SPRO, opérateurs CEP, branches professionnelles et OPCA, Autorités Académiques, Pôle Emploi, partenaires sociaux.

Actions et échéancier :

- Premier semestre 2018 : Approfondissement de la proposition dans le cadre d'un Atelier Performance Grand Est

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 4 Garantir un parcours adapté et de qualité à chaque individu.

- Second semestre 2018 Livraison d'un cahier des charges pour le projet, pistes d'actions, propositions
- Décembre 2018 : première évaluation des actions de formation Amont déployées par les financeurs – mise à plat et identification des points forts, marges de progrès de chaque outil
- Premier trimestre 2019 : finalisation du cahier des charges de l'expérimentation
- Avril 2019 – avril 2020 : Expérimentation sur 4 territoires pilotes volontaires en lien avec les agences
- Juin 2020 : Bilan des expérimentations, propositions d'aménagements du cahier des charges, estimation de l'opportunité d'extension de la démarche
- Septembre 2020 : lancement du processus de généralisation de la démarche intégrant les recommandations formulées lors des bilans.

Indicateurs de résultats :

Adhésion des partenaires associés à la démarche ; livraison d'un cahier des charges, nombre d'expérimentations lancées et dimension partenariale, évolution des compétences des personnes formées, suites de parcours et évolution de la trajectoire professionnelle.

Mode de suivi:

- Enquête d'insertion pour les stagiaires accompagnés ainsi que sur les poursuites de formation
- Evaluation des compétences acquises : certifications/qualifications obtenues
- Suivi dans les territoires expérimentaux
- Capitalisation des comptes rendus de réunions projet, bilan intermédiaires et finaux des expérimentations
- Livraison d'éléments de bilan intermédiaires et finaux au CPRFP et aux commissions du CREFOP de chaque expérimentation

147

ACTION 4 AMPLIFIER L'APPROCHE QUALITE

Mots Clefs : qualité, évaluation, référentiel, pilotage, labels, information, lisibilité

Objectif(s) : garantir aux citoyens, aux entreprises, aux prescripteurs, aux membres du SPRO, la qualité de l'offre de formation, toutes voies confondues en amplifiant les démarches engagées dans le champ de la qualité. Etre force de proposition sur cette thématique. Disposer d'une information claire et accessible sur l'offre des opérateurs (Organismes de Formation). Définir les critères d'évaluation partagés de l'offre de formation professionnelle et construire un cadre commun à l'ensemble des acteurs, sur la base d'une analyse des pratiques existantes. Identifier les bonnes pratiques, les pérenniser, les diffuser.



LES TRAVAUX SUR LA QUALITE SONT A ORGANISER
DE MANIERE PARTENARIALE MAIS EGALEMENT AU
SEIN DES STRUCTURES FINANÇANT DE LA

FORMATION PROFESSIONNELLE POUR UNE VERITABLE APPROCHE SYSTEMIQUE.

Pilote : à définir au cours d'un Atelier Performance Grand Est organisé en 2018

Partenaires associés : Région, Autorités Académiques, Pôle Emploi, branches professionnelles et OPCA, Autorités Académiques, partenaires sociaux, opérateurs CEP et membres du SPRO

Actions et échéancier

- Premier semestre 2018 : Approfondissement de la proposition dans le cadre d'un Atelier Performance Grand Est + en interne aux signataires
- Second semestre 2018 : Lancement d'un état des lieux des démarches existantes sur le territoire régional.
- Premier semestre 2019 : Présentation de l'état des lieux et lancement d'un groupe de travail inter structures sur le développement des synergies entre outils.
- Second semestre 2019 : présentation des pistes de travail et propositions élaborées.
- Premier semestre 2020 : Elaboration d'un prototype d'outil unique et lancement d'expérimentations
- Premier semestre 2021 : Bilan des expérimentations et étude d'opportunité d'un déploiement des outils/méthodes. Le cas échéant, conventionnement entre les partenaires impliqués, identifiant les ressources mobilisées pour un déploiement.
- 2022 : Déploiement (le cas échéant)

148

Indicateurs de résultats : Professionnalisation des acteurs ; construction partenariale de critères qui sont partagés par tous, adhésion des partenaires à la démarche, mise en place de groupes de travail mutlipartenariaux, élaboration d'outils communs, notamment pour la mesure de la qualité de l'offre de formation. Hausse de la qualité des formations professionnelles proposées sur le territoire régional.

Mode de suivi:

- Capitalisation des comptes rendus de réunions projet, bilan intermédiaires et finaux des expérimentations
- Mesure de la qualité de l'offre de formation régionale à intervalles réguliers. Etude de l'évolution des résultats
- Enquête auprès des partenaires et opérateurs pour mesurer l'évolution des pratiques et représentations
- Enquête d'opinion et de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'offre et des opérateurs.
- Bilan intermédiaire et final du projet.
- Présentation régulière des travaux au CREFOP

ACTION 5 FAVORISER L'ACCES DE TOUS A L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Mots Clefs : publics spécifiques, Travailleurs Handicapés, égalité des chances, partenariat, conventions, employabilité, illettrisme, Insertion par l'Activité Economique, parité, sécurisation de parcours, insertion, mobilités, aides individuelles, etc.

Objectif(s) : Permettre à chacun, quel que soit son statut et/ou ses besoins particuliers, d'accéder à une offre de formation de qualité sur le territoire du Grand Est. Coordonner l'ensemble des opérateurs autour de la question de l'accès au droit et son exercice. Lever les freins à l'accès des publics spécifiques à la formation.

Pilote : Région Grand Est, Autorités Académiques, Etat

Partenaires associés : AGEFIPH, FIPHP, DISP, acteurs de l'insertion par l'activité économique et de l'Economie Sociale et Solidaire, Conseil Départementaux, Partenaires Sociaux.



Par sa dimension et son ambition, cette action a vocation à mobiliser l'ensemble des acteurs des politiques publiques emploi-formations-orientation professionnelles.

Elle implique également une réflexion d'ampleur sur la question de la mobilité et l'hébergement des publics ainsi que sur les aides individuelles.

Plutôt que d'élaborer un plan d'actions dédié à ces publics spécifiques, il s'agira pour les signataires de s'assurer de garder ses sujets à l'esprit dans l'ensemble des actions menées sur toute la durée du contrat.

3.5.7 LES LEVIERS POUR AGIR

- Loi du 5 mars 2014 ;
- Loi de 2009 sur l'intégration des publics handicapés
- Diagnostics territoriaux emploi/formation/compétences ;
- CEP (SPRO, commission « orientation » du CREFOP) ;
- Convention Etat / Région / Pôle Emploi ;
- Convention « handicap » ;
- Future convention égalité professionnelle ;
- Dispositifs : DIMA, DIVA, Validation de Projets Professionnels, pré-qualifications, sas, CléA, etc. ;
- Dispositifs de financements des financeurs de formation, dont FIFE, POE, contrat de pro, contrat d'apprentissage, CPF, etc. ;
- Démarches « qualité » : décret qualité de la formation ; expériences dans les autres Régions ;
- Dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire et ceux de lutte contre les ruptures de contrats d'apprentissage ;
- Transfert de compétences public « détenus » ;
- Les politiques en faveur de l'IAE et les réseaux de l'IAE ;
- Les calendriers des programmations des formations professionnelles ;
- Les systèmes d'information sur l'offre de formation.

3.6 DEFI 5 INNOVER ET EXPERIMENTER POUR FACILITER LES APPRENTISSAGES ET DYNAMISER LES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE



3.6.1 AVANT PROPOS

Les signataires considèrent que la question de l'innovation en formation professionnelle prend au moins 3 formes.

- **L'innovation organisationnelle :**
 - formations à temps partiel ou à temps progressif ;
 - formations sur le lieu de travail ;
 - alternance d'actions collectives et d'accompagnements individuels pour valoriser l'individu et ses compétences transférables ;
 - le parrainage ;
 - **Les mixages** des voies de formation et des publics apprenants ;
- **L'innovation en ingénierie:**
 - Créer des actions innovantes co-construites avec les organisations professionnelles et/ou les entreprises ;
 - Modulariser les formations et initier des modules pour adapter une formation à des réalités économiques (évolutions technologiques, besoins spécifiques à des métiers, etc.)
 - Développer des modules linguistiques adaptés aux secteurs professionnels (langage technique) ;
 - Mixer VAE et acquisition de compétences complémentaires grâce à des formations modulaires, etc.
- **L'innovation en termes de modalités d'apprentissage :**
 - développement de la Formation Ouverte A Distance (FOAD), MOOCS ;
 - utilisation du numérique en formation.
 - Fluidifier les parcours de formation (articulation entre les actions) ;
 - Mixer les modalités dans un même parcours de formation



LES SIGNATAIRES SOUHAITENT ASSURER LES
CONDITIONS PROPICES A L'EMERGENCE DE
L'INNOVATION DANS LE GRAND EST ET DE SA
DIFFUSION AU SERVICE DE TOUS.

3.6.2 CONSTATS PARTAGES

En constante évolution, la formation est et sera probablement encore impactée par des facteurs d'évolution tels que la transition numérique et les évolutions technologiques. A titre d'illustration, l'usage du numérique, devenu incontournable dans ce domaine en recherche constante d'innovation, implique des changements dépassant le seul champ technologique pour en affecter le modèle économique, les modes de consommation et la chaîne de valeur dans son ensemble.

Dans un rapport de mars 2017¹⁹, l'IGAS estime que l'impact de l'économie numérique sur la formation professionnelle a deux dimensions principales :

- Elle doit répondre aux besoins des filières du numérique et contribuer à l'adaptation des emplois et métiers des autres secteurs d'activité dont les outils et process évoluent.
- Le secteur de la formation doit également accomplir sa propre transformation. La digitalisation de la formation professionnelle est susceptible de renouveler profondément les pédagogies et les parcours de formation. Elle peut également forcer l'évolution du champ dans sa globalité, de façon congruente avec l'esprit des réformes successives qui ont fait de la formation tout au long de la vie et de la sécurisation des parcours des enjeux centraux, en parallèle à la recherche d'une plus grande autonomie de l'individu : sujets auxquels la digitalisation de la formation peut répondre selon l'IGAS.

Pour les signataires, une troisième dimension vient s'ajouter à cette réflexion. Les transformations en cours posent le risque d'une exclusion du marché du travail et de l'offre de formation professionnelle des actifs les moins familiers avec les usages numériques :

- Difficultés d'adaptation au poste de travail, nécessaire avec l'évolution des outils et process ;
- Eloignement accru de l'emploi faute des compétences attendues par les acteurs économiques ;
- Difficultés d'exercice des droits individuels faute d'accès aux services publics numériques ;
- Difficultés à suivre des formations utilisant de plus en plus les nouvelles technologies ;

151

En complément, l'évolution des pratiques d'une part des publics, de plus en plus connectés et « digital natives », impactent l'évolution des techniques de formation et des modalités pédagogiques.

Enfin, les contraintes budgétaires ainsi que la nécessité d'évaluer les interventions²⁰ constituent l'opportunité de s'interroger sur la nature de l'offre de formation régionale et ses évolutions possibles à court, moyen, et long terme. L'innovation prend alors tout son sens en tant que recherche d'une performance économique et sociétale accrue. (Formations modulaires dans le cadre de parcours adaptés, prise en compte des nouvelles problématiques, formations à distance, MOOC, etc.).

Ces éléments se doivent d'être pris en compte dans la construction de la future offre de service public « Orientation et Formation Professionnelles » par l'incitation à l'expérimentation et à l'innovation pédagogique tant en termes de technologie que d'usages.

19 « La transformation digitale de la Formation Professionnelle Continue » Rapport 2016-055R
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/174000385.pdf>

20 En termes d'efficacité, d'efficience et de cohérence (cf. chapitre suivi et évaluation)



DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS, INCITER A L'EXPERIMENTATION ET A L'INNOVATION POUR UNE OFFRE DE SERVICE PERFORMANTE ET INNOVANTE.

3.6.3 OBJECTIFS 2017-2022

- Fluidifier les parcours de formation (articulation entre les actions) ;
- Faire évoluer les modalités de formation par l'innovation pédagogique, l'expérimentation et les échanges de pratiques pédagogiques afin d'adapter au mieux l'offre et l'appareil de formation aux enjeux de demain ;
- Anticiper l'adaptation des premiers niveaux de qualifications aux enjeux de demain, en s'appuyant par exemple sur un réseau d'innovation (ex : Campus des métiers et



des qualifications, pôle de compétitivité, clusters, etc.) ;

- Structurer, impulser les projets d'innovation pédagogiques à partir d'actions innovantes et expérimentales, pour modéliser des bonnes pratiques
- Constructions « agiles » de passerelles nécessaires aux poursuites de parcours ;
- Des propositions de formules innovantes / d'expérimentations pour adapter au mieux les formations à la diversité des publics, aux réalités de l'économie et à l'évolution des métiers et des compétences ;

3.6.4 LES CONSULTATIONS ORGANISEES

Dans la perspective d'une consultation de l'ensemble des acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles, la Région Grand Est a souhaité associer la société civile aux travaux engagés notamment via une saisine du CESER.

En complément de cette démarche, qui a abouti à la production de la contribution reproduite en annexe, la question de l'innovation pédagogique a également été abordée au cours de l'Atelier Performance Grand Est du 13 juin 2017.

3.6.5 PLAN D' ACTIONS POUR 2017/2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui

*feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur **prévisionnelle** et feront l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.*

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 ENCOURAGER L'INNOVATION DANS L'OFFRE DE FORMATION REGIONALE (TOUTES VOIES ET TOUT FINANCEUR)

Mots Clés : appels à projets, marchés, achat, incitation, financement, innovation, commande, qualité

Objectifs : inciter les opérateurs de formation à proposer de nouveaux outils, modes d'organisation, etc. en cohérence avec les évolutions technologiques et réglementaires ainsi que la recherche de qualité (lien défi 4). Il s'agit ici de favoriser les expérimentations, de les suivre et les évaluer pour une éventuelle diffusion. Il s'agit également pour les financeurs d'être en mesure de formuler leurs demandes de la manière la plus lisible possible.

Pilote : Région Grand Est

Partenaires associés : organismes de formation, prescripteurs, financeurs, Autorités Académique, Partenaires Sociaux, Pôle Emploi, branches professionnelles, entreprises, FFP, UROF, CESER, Experts.

Actions et échéancier :

- **2018 :** Faire l'état des lieux des innovations développées sur le territoire régional
- **Fin 2018 :** Organiser des temps d'échanges entre financeurs et opérateurs pour identifier les démarches les plus valorisables
- **2019 :** Identifier les pratiques à développer aussi bien en termes qualitatifs que quantitatifs
- **2019 :** Définir les modalités d'encouragement à l'innovation (incitation financière, communication, etc.,
- **2020 :** Financer des expérimentations, les suivre et en faire le bilan
- **2021 :** Intégrer les pratiques dans les commandes lancées par les financeurs de formation

Indicateurs de résultat : production et formalisation d'un état des lieux, identification des pratiques innovantes et construction d'une définition partagée de « innovation », nombre d'expérimentations financées, notoriété des innovations repérées/développées auprès des professionnels, diffusion dans l'offre régionale de formation.

Modalités de suivi :

- Capitalisation des comptes rendus de réunions projet, bilan intermédiaires et finaux des expérimentations
- Enquête auprès des partenaires et opérateurs pour mesurer l'évolution des pratiques et représentations
- Enquête d'opinion et de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'offre et des opérateurs.
- Bilan intermédiaire et final des projets.
- Présentation régulière des travaux au CREFOP

ACTION 2 METTRE EN LUMIERE LES INITIATIVES INNOVANTES

Mots Clés : communication, évènement, diffusion, assises de la formation/orientation professionnelles, réflexion, innovation, échanges.

Objectifs : Développer une veille sur les méthodes innovantes d'acquisition de connaissances et compétences. Réaliser un Inventaire des pratiques. Impulser les projets d'innovation pédagogiques à partir d'actions innovantes et expérimentales, pour modéliser des bonnes pratiques
Organiser la diffusion des innovations via des évènements et outils de communication.



La Région Grand Est propose de concrétiser cette action par l'organisation d'un évènement d'ampleur courant 2020 qui aura pour vocation de communiquer largement sur les innovations déployées sur le territoire et de réfléchir collectivement sur des thématiques identifiées. Cet évènement pourra également permettre de communiquer sur l'état d'avancement des projets inscrits dans le CPRDFOP.

Il est proposé de nommer cet évènement « **Les Assises Emploi-Formations-Orientation Professionnelles** » ou « **Assises Performance Grand Est** ».

Pilote : Région Grand Est

Partenaires associés : , CESER, Autorités Académique, Pôle Emploi, prescripteurs, financeurs, branches professionnelles, entreprises, FFP, UROF, Experts, Union Européenne, Partenaires Sociaux.

Actions et échéancier :

- **2018 :** Faire l'état des lieux des innovations développées sur le territoire régional
- **Fin 2018 :** Organiser des temps d'échanges entre financeurs et opérateurs pour identifier les démarches les plus valorisables
- **Premier semestre 2019 :** Définir le cahier des charges des « Assises »
- **Second semestre 2019 :** Lancer un appel à contributions pour l'organisation des premières « Assises »
- **2020 :** Organiser les « Assises »
- **2020 :** Mesurer l'impact du projet et en faire le bilan.
- Etudier la possibilité d'une récurrence de cet évènement pour en faire un rendez-vous régulier en Grand Est.

Indicateurs de résultat : production et formalisation partenariale du cahier des charge des « Assises », notoriété de l'évènement auprès des professionnels, organisation de l'évènement et sa qualité, reconduite de l'opération.

Modalités de suivi

- Capitalisation des comptes rendus de réunions projet,
- Adhésion des partenaires au projet ;
- Enquête de satisfaction des participants

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 5 Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle

- Mesure de la notoriété de l'opération
- Enquête auprès des partenaires et opérateurs pour mesurer l'évolution des pratiques et représentations

Enquête d'opinion et de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'offre et des opérateurs



AVANT LA FIN 2020, IL EST PROPOSE D'ORGANISER
DES ASSISES EMPLOI-FORMATION-ORIENTATION
QUI AURONT NOTAMMENT POUR OBJECTIF DE
METTRE EN LUMIERE LES INNOVATIONS

ACTION 3 ACCOMPAGNER LES ACTEURS AU CHANGEMENT

Mots Clés : innovation, réseau, accompagnement au changement, formation, formateur-trice-s

Objectifs : organiser les échanges de pratiques pédagogiques afin d'adapter au mieux l'offre et l'appareil de formation aux enjeux de demain ; constituer et animer un réseau centré sur la question de l'innovation en lien avec les structures existantes (ex : Campus des métiers et des qualifications, pôle de compétitivité, clusters, etc.) ; développer les partenariats avec l'Université (ex : Lorraine, DURF expert gestion de parcours et compétences, rendez-vous des acteurs) ; sensibiliser les opérateurs (SPRO, OF, financeurs) aux innovations, aux nouveaux enjeux liés aux transformations en cours (digitalisation de la form pro) etc.

Pilote : à définir.

Partenaires associés : CESER, Autorités Académique, Pôle Emploi, prescripteurs, financeurs, branches professionnelles, entreprises, FFP, UROF, Experts, Union Européenne, Partenaires Sociaux, Universités, etc.

Actions et échéancier :

- Faire l'état des lieux des outils/démarches d'accompagnement à l'innovation existants sur le territoire régional,
- Identifier les besoins en termes d'animation et d'accompagnement des acteurs
- Etudier la possibilité d'une mutualisation des ressources pour la mise en place d'une animation autour de l'innovation sur le territoire régional,

Indicateurs de résultat : généralisation des pratiques innovantes valorisées ; mise en réseau d'acteurs sans contact auparavant ; développement de projets partenariaux entre OF ; hausse qualitative de l'offre de formation

Modalités de suivi/évaluation :

3.6.6 LES LEVIERS IDENTIFIES

- Déploiement du Portefeuille de Compétences numérique LORFOLIO Grand Est ;
- Les mini-entreprises ;
- les Campus des Métiers et des Qualifications ;

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale

Défi 5 Innover et expérimenter pour faciliter les apprentissages et dynamiser les parcours de formation professionnelle

- les clusters et pôles de compétitivité ;
- Innovation pédagogique :

3.7 DEFI 6 FORMER SANS FRONTIERES : DES FORMATIONS TRANSFRONTALIERES ET LINGUISTIQUES ADAPTEES



3.7.1 CONSTATS PARTAGES

Avec la fusion des Régions, la Région Grand Est est la seule région avec 4 frontières.

Elle compte 160000 travailleurs frontaliers.

Chaque pays, voire chacun des 3 Land frontaliers au Grand Est, a des accords différents avec la Région Grand Est. Il s'agit de prendre en compte les spécificités des pays pour développer les coopérations.

De nombreuses initiatives dans le champ des formations transfrontalières sont développées sur les différents territoires dans une logique d'adaptation aux besoins en termes de compétence et de prise en compte des spécificités locales (appareil, législation, public...). Celles-ci nécessitent d'être inventoriées pour la construction d'une véritable coordination.

L'un des enjeux de la coopération à développer consiste également en la reconnaissance des diplômes français et des compétences qui leur sont liées sur l'ensemble des territoires.

Un autre enjeu se situe également dans la construction de l'offre de formation régionale qui segmente les typologies de formation en distinguant l'offre de formation en langues et l'offre de formation qualifiante.

3.7.2 OBJECTIFS 2017-2022

- **Développer les coopérations** transfrontalières sur les questions d'emploi et de formation. Exemple : l'apprentissage ;
- **Clarifier le rôle et les compétences** de chaque acteur pour une méthodologie commune, un processus de collaboration ;
- **Organiser les modalités opérationnelles** de repérage des opportunités d'emploi dans les pays voisins ;
- **Identifier des besoins** en compétences et des priorités (territoires,



entreprises, individus) et validation des processus de la mise en œuvre ;

- **Définir une feuille de route** avec les priorités de secteurs à développer dans le transfrontalier et affirmer ou réaffirmer les principes s'appliquant au développement de la formation transfrontalière et le rôle de la Région en chef de file ;
- **Développer le réseau** des développeurs de la formation transfrontalière ;
- **Développer la comparaison** des systèmes de formation, des diplômes et des certifications.

En synthèse, ce défi transfrontalier pose 3 enjeux centraux :



DES FORMATIONS INITIALES ET CONTINUES SUR-
MESURE POUR LES APPRENTIS ET DEMANDEURS
D'EMPLOI FRANÇAIS

DES FORMATIONS LINGUISTIQUES ADAPTEES AU MILIEU
PROFESSIONNEL POUR LES APPRENTIS ET DEMANDEURS
D'EMPLOI FRANÇAIS

UNE ADAPTATION A CHAQUE PAYS ET CHAQUE LAND
PARTENAIRE ET SON SYSTEME DE FORMATION
PROFESSIONNELLE

3.7.3 LES CONSULTATIONS/EVENEMENTS ORGANISES

Les évènements en lien avec le transfrontalier organisés en 2017 :

- La semaine « réussir sans frontières » qui s'est tenue du 27 au 31 mars 2017
- Comité de pilotage avec les partenaires du projet « Réussir sans frontière »²¹
- Comité de pilotage avec les acteurs de l'apprentissage transfrontalier de la Région Sarre-Lorraine

158



Le projet « Réussir sans frontière » réunit trente-trois partenaires français et allemands qui se coordonnent dans les domaines de l'emploi et de la formation pour apporter au grand public des solutions en matière d'insertion sur le marché du travail dans le Rhin Supérieur.

Que peut-il apporter ?

<p>OFFRES Retrouvez ici l'ensemble des sites sur lesquels vous trouverez des offres d'emploi, de stage et d'apprentissage.</p>	<p>ACCOMPAGNEMENT Besoin d'un coup de main pour vos démarches ? Des questions ? Voici des structures, des personnes qui pourront vous répondre.</p>	<p>VIE PRATIQUE Travailler en Allemagne, suivre une formation de l'autre côté de la frontière, c'est une bonne idée ! Mais comment s'organiser au quotidien ?</p>
---	--	--

- Des informations pour faciliter les démarches transfrontalières
- Une offre de formations adaptées aux besoins et sur-mesure pour les entreprises
- Un accompagnement par des professionnels

²¹ <https://reussirsansfrontiere.eu/>

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 6 Former sans frontières : des formations transfrontalières et linguistiques adaptées

- Des outils à la disposition des candidats et des professionnels
- Un réseau d'entreprises et de candidats
- Des aides à la mobilité, des solutions pratiques

Le projet « Réussir sans frontière » s'inscrit dans le périmètre de la région du Rhin Supérieur (Alsace, Pays de Bade, Sud-Palatinat) mais le site mis en place permet de présenter des solutions au-delà de ce périmètre.

Le projet est cofinancé par l'Union européenne.

UNE ILLUSTRATION DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE :

L'Eurodistrict PAMINA (territoire : Nord Alsace – Nordbaden – Sud Palatinat) est à la fois partenaire associé du projet INTERREGV « Réussir sans frontière » et porteur du projet INTERREGV « Bassin d'emploi PAMINA », qui prévoit un travail particulier sur le secteur du Sanitaire et Social.



Ces travaux ont amené à la constitution d'un groupe de travail transfrontalier ayant pour objectifs de :

- Recenser afin d'améliorer la visibilité et la coordination sur l'espace PAMINA ;
- Réfléchir aux modalités opérationnelles de repérage des opportunités d'emploi dans ce domaine précis en coopération avec tous les partenaires de ce secteur dans l'espace PAMINA ;
- Identifier les besoins en compétences (des établissements de santé, des maisons de retraite, ...) dans l'espace PAMINA.

Les réflexions menées ont permis d'identifier de nombreuses pistes de travail pour la formation de futurs professionnels aptes à travailler des deux côtés de la frontière.

159

3.7.4 PLAN D' ACTIONS POUR 2017/2022

Les signataires du CPRDFOP ont souhaité proposer une description la plus claire possible des actions qu'ils entendent mener en réponse aux différents défis qu'ils partagent. Chacune de ces actions est résumée dans une « Action » qui en reprend les éléments clés. Elles consistent en une proposition de réponse opérationnelle au défi auquel elles se rattachent. Elles peuvent être considérées comme de véritables projets qui

feront l'objet d'un suivi/évaluation. Elles ont une valeur prévisionnelle et feront l'objet d'aménagements au cours de la durée du contrat, notamment à l'issue du bilan intermédiaire global prévu en 2019.

La somme de ces fiches actions est constitutive du plan d'actions élaboré pour chaque défi.

ACTION 1 CONSTRUIRE DES PRIORITES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS TRANSFRONTALIERES PAR TERRITOIRE FRONTALIER ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Mots Clefs : identification / besoins / secteurs / transfrontalier

Objectifs : un cadre commun pour l'ensemble des partenaires, meilleure coordination et priorisation de secteurs à développer

Pilotes : Région Grand Est

Partenaires associés : 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 Länder, 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).

Experts possible en fonction des thèmes :

- EURES-T, entreprises, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle continue ;
- Réussir sans frontière (partenaires) ;
- Office Franco-Allemand de la Jeunesse ;
- Ambassadeurs de l'apprentissage ;
- Service de Placement Transfrontalier (SPT) ;
- Missions Locales.

Plan d'actions :

Réunion pour identification des objectifs et des travaux communs (2017), puis mise en œuvre des actions identifiées à travers des sous-groupes thématiques, évaluation des actions (2018), puis continuer ce travail pour permettre une meilleure connaissance du système de formation du pays voisin.

Indicateurs de résultats : Identification de 3 secteurs / domaine à développer et approfondir

Meilleures connaissances des interventions de la Région en matière de formation professionnelle des autres pays

Changements attendus dans 1 an :

- Harmonisation de l'apprentissage transfrontalier avec l'Allemagne et donc une meilleure fluidité dans les échanges
- Développement des partenariats transfrontaliers et des parcours de formations transfrontaliers
- Réflexion et mise en œuvre d'expérimentations transfrontalières en matière de formations professionnelles transfrontalières
- Réflexion d'outils pour le renforcement des coopérations et la fluidification des informations

Changements attendus dans 3 ans :

PRIORITE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE – Un levier de compétitivité régionale et territoriale
Défi 6 Former sans frontières : des formations transfrontalières et linguistiques adaptées

- Développement commun de stratégies transfrontalières
- Retours sur les expérimentations transfrontalières menées sur les différents territoires permettant l'acquisition d'une expertise pointue sur la formation transfrontalière
- Mobilisation des outils mis en place pour le renforcement des coopérations et la fluidification des informations (outils de communication par exemple pour des projets concrets)

Modalités de suivi :

CR des réunions et groupes de travail, inscription à l'ordre du jour du Comité de Pilotage des Formations Professionnelles

ACTION 2 ÉLABORER LA METHODOLOGIE DU PROCESSUS DE MONTAGE DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE

Mots Clefs : construction commune / process

Objectifs : définir les modalités de pilotage des projets transfrontaliers selon le territoire → chaque territoire a des spécificités en matière de formation, il s'agit de lisser les méthodologies.

Pilotes :

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).

Experts possible en fonction des thèmes :

- EURES-T, entreprises, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle continue ;
- Réussir sans frontière (partenaires) ;
- Office Franco-Allemand de la Jeunesse ;
- Ambassadeurs de l'apprentissage ;
- Service de Placement Transfrontalier (SPT) ;
- Missions Locales.

Plan d'actions : sur la formation professionnelle initiale et continue (pilotage, rôles de chacun, règles, etc.) en fonction des priorités des pays et des accords déjà mis en place

Réunion pour identification des objectifs et des travaux communs (2017), puis mise en œuvre des actions identifiées à travers des sous-groupes thématiques, évaluation des actions (2018), puis continuer ce travail pour permettre une meilleure connaissance du système de formation du pays voisin.

Indicateurs de résultats :

Elaboration d'outils pour le soutien de la formation (ex. FIFE), formalisation de la méthodologie dans un livrable partagé

Changements attendus dans 1 an :

- Harmonisation de l'apprentissage transfrontalier avec l'Allemagne et donc une meilleure fluidité dans les échanges
- Développement des partenariats transfrontaliers et des parcours de formations transfrontaliers
- Réflexion et mise en œuvre d'expérimentations transfrontalières en matière de formations professionnelles transfrontalières
- Réflexion d'outils pour le renforcement des coopérations et la fluidification des informations

Changements attendus dans 3 ans :

- Développement commun de stratégies transfrontalières
- Retours sur les expérimentations transfrontalières menées sur les différents territoires permettant l'acquisition d'une expertise pointue sur la formation transfrontalière
- Mobilisation des outils mis en place pour le renforcement des coopérations et la fluidification des informations (outils de communication par exemple pour des projets concrets)

Modalités de suivi :

Bilan intermédiaire en 2019 + CR des réunions et groupes de travail, inscription à l'ordre du jour du Comité de Pilotage des Formations Professionnelles

3.7.5 LES LEVIERS POUR AGIR

- Stratégie Régionale de l'Emploi
- Diagnostics territoriaux emploi/formation/compétences avec dimension transfrontalière
- « Réussir sans frontière »
- Conventions accord cadres et projets INTERREG existants
- Méthodologie d'élaboration de la Carte des Formations

3.7.6 MODALITE DE GOUVERNANCE

Des réunions dans les différents territoires de coopération avec les partenaires et/ou des bénéficiaires des actions seront organisées annuellement.

QUE RETENIR DE LA PRIORITE 3 ?

FORMER ET INSERER 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 RESULTATS ATTEND-ON ?

- Un pilotage régional et territorial des Formations Professionnelles dans le CPRFP et les CTDC.
- Des actions conjoncturelles et une mise en réseau des entreprises et des acteurs des formations professionnelles par les agences.
- 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 ADAPTEE AUX BESOINS
DU MONDE ECONOMIQUE ET DES INDIVIDUS, AU SERVICE
DE LA SECURISATION DES PARCOURS ET DE LA
COMPETITIVITE.

LA NOTION DE PARCOURS : AU COEUR DE L'ENSEMBLE DES PRIORITES DU CPRDFOP.

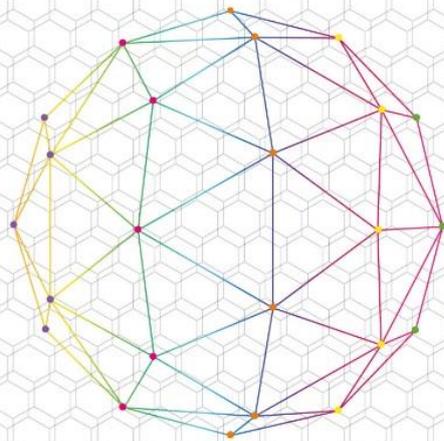
Abordée spécifiquement dans le défi 4 de la Priorité 3, elle est néanmoins au cœur de la Stratégie Régionale.

- Pour la Priorité 1 : Des données pertinentes et accessibles facilement et une identification des besoins en compétences et des évolutions des métiers.
- Pour la Priorité 2, 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
- Pour la Priorité 3, c'est une offre construite sur la base de besoins réels (présents et futurs) et des formations de qualité et accessibles, complémentaires entre elles.



GLOSSAIRE

- **CEP** : conseil en évolution professionnelle
- **Commission CQA du CREFOP** : Commission Compétences Qualification et Apprentissage
- **COT** : Contrat d'Objectifs Territoriaux
- **CPER** : Contrat de Plan Etat Région
- **CPRFP** : Comité de Pilotage Régional des Formations Professionnelles
- **CRE** : Comité Régional d'Evaluation
- **CREFOP** : Comité Régional de l'Emploi de la Formation et de l'Oriention Professionnelles
- **CTDC** : Comité Territorial de Développement des Compétences (cf. défi 1)
- **CTDC** : Comités Territoriaux de Développement des Compétences
- **Design Thinking** : Le Design Thinking est une 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** : Education Formations Orientation Professionnelles
- **MOOC** : massive online open course
- **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'Egalité des Territoires
- **SRDEII** : Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'internationalisation
- **SRE** : stratégie régionale pour l'emploi
- **VAE** : validation des acquis de l'expérience



RÉGION ACADÉMIQUE
GRAND-EST

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



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



PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST

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