



Contrat de  
Plan  
Régional de  
Développement des  
Formations professionnelles

# Document cadre



PRÉFET DE LA RÉGION  
NORD - PAS-DE-CALAIS



# Table des matières



<b>1 - Introduction.....</b>	<b>4</b>
1.1 Cadre légal.....	4
1.2 La méthode d'élaboration.....	4
1.3 Le contexte.....	4
<b>2 - La vocation du CPRDFP.....</b>	<b>8</b>
2.1 L'objet.....	8
2.2 Le périmètre.....	8
2.3 Le volet sectoriel et les contrats d'objectifs.....	8
2.4 L'engagement des partenaires.....	9
<b>3 - La gouvernance.....</b>	<b>10</b>
3.1 Le rôle et l'organisation des instances.....	10
3.1.1 Les instances politiques.....	10
3.1.2 L'instance technique.....	10
3.1.3 Le CCREFP.....	10
3.2 Les outils de suivi et d'évaluation.....	10
3.3 La mobilisation des acteurs et des territoires.....	11
3.4 Le calendrier.....	11
<b>4 - Les leviers d'action.....</b>	<b>12</b>
4.1 L'orientation tout au long de la vie, l'attractivité des métiers et l'information.....	14
4.1.1 Mettre en oeuvre le service public d'orientation pour une offre plus lisible et plus accessible.....	14
4.1.2 Elaborer une stratégie multi partenariale et territoriale sur l'attractivité des métiers.....	15
4.2 La formation et la qualification tout au long de la vie.....	18
4.2.1 Construire une offre de formation professionnelle initiale, ambitieuse, équilibrée et accessible sur tout le territoire.....	18
4.2.2 Garantir à tous un socle de connaissances et de compétences.....	21
4.2.3 Faire de la formation permanente et de la formation continue des leviers du développement social et du développement économique.....	22
4.2.4 Miser sur la VAE pour construire des parcours de formation tout au long de la vie.....	22
4.2.5 Développer les conditions de la mobilité des publics.....	22
4.2.6 Renforcer l'accès à la formation des publics handicapés.....	23
4.2.7 Faciliter la construction et la cohérence de parcours de formation professionnelle s'articulant avec les formations post-baccalauréat.....	23
4.3 La dynamique de l'alternance et de la professionnalisation en précisant collectivement les conditions de leur développement.....	24
4.3.1 Promouvoir les parcours de formation en alternance en se donnant les conditions de son développement.....	24
4.4 L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques.....	26
4.4.1 Soutenir les PME et TPE dans la gestion de leurs ressources humaines.....	26
4.4.2 Assurer la continuité professionnelle par anticipation.....	26
4.4.3 Favoriser la formation des demandeurs d'emploi.....	28
4.5 L'émergence des activités et des métiers de demain.....	30
4.5.1 Créer les conditions d'une synergie entreprise/innovation/formation.....	30
4.5.2 Sensibiliser dès l'école à l'esprit d'entreprendre en donnant aux jeunes la possibilité de construire des projets.....	31
4.6 La transformation écologique et sociale et le développement durable.....	32
4.6.1 Accompagner les évolutions de compétences liées au développement durable pour l'ensemble des secteurs d'activité et dynamiser les métiers de la croissance verte.....	32
4.6.2 Promouvoir le développement de l'économie sociale et solidaire.....	32
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>34</b>

# 1 - Introduction

## 1.1 Le cadre légal

Aux termes de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie [article L. 214-13 du code de l'éducation] « Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) est élaboré par la Région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. »

« Le CPRDFP est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1er juin de la première année civile suivant le début de mandature. »

La loi du 24 novembre 2009 fait suite à l'Accord National Interprofessionnel signé la même année par les partenaires sociaux.

### Une volonté régionale partagée

L'ensemble des acteurs régionaux a souhaité se saisir de ce cadre législatif et réglementaire pour revisiter en profondeur et faire évoluer collectivement le paysage régional de la formation professionnelle.

## 1.2 La méthode d'élaboration

Entamée à l'automne 2010, l'élaboration du CPRDFP a donné lieu à de nombreux travaux régionaux, menés à l'initiative de la Région en étroite partenariat avec l'État, sur la base d'une vaste consultation de l'ensemble des acteurs de la formation, de l'emploi et de l'économie régionale.

- une consultation sectorielle a permis l'audition de 70 branches professionnelles et acteurs socio-économiques,
- une consultation thématique a associé par problématiques transversales les acteurs socio-économiques, de l'éducation et de la formation,
- une consultation territoriale a favorisé l'expression des élus territoriaux et des acteurs locaux de l'économie, de la formation et de l'emploi.

Ce travail de diagnostics et de partages d'enjeux s'est réalisé en articulation étroite entre la Région et les services de l'État (Rectorat, DRAAF, Direccte, Pôle Emploi) et au sein du Comité Régional de Coordination de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

L'ensemble des éléments constitutifs de la consultation a été mis à disposition en temps réel sur le site de la Région Nord-Pas de Calais.

Cette consultation s'est également trouvée enrichie des contributions particulières des instances représentées au sein du CCREFP (État et partenaires sociaux) et du CESER.

## 1.3 Le contexte

Le CPRDFP s'inscrit dans le prolongement du Schéma Régional des Formations Tout au Long de la Vie et en liaison avec le Schéma Régional de Développement Economique. Plus globalement, il participe du Schéma Régional d'Aménagement du Territoire.

Il intègre les éléments constitutifs de la Stratégie Régionale de l'Innovation.

Il prend en compte les travaux présentés au Conseil Régional de l'Emploi.

*Les éléments d'un diagnostic partagé :*

### - Une région peuplée et jeune, malgré un vieillissement progressif de sa population:

- La population régionale est de 4 millions d'habitants ce qui la place au 4ème rang national.
- La région Nord-Pas de Calais reste la plus jeune région française (France métropolitaine), même si sa population tend à vieillir depuis ces dernières années. (35% de la population régionale a moins de 25 ans).
- Les habitants du Nord-Pas de Calais sont moins mobiles, ou plus fidèles à leur région, que la moyenne des français.

### - Un niveau de formation qui s'élève mais reste inférieur à la moyenne nationale:

- 40% de la population régionale âgée de plus de 19 ans a un niveau V (inférieur au baccalauréat) contre 37 % en France.

- Le taux régional de réussite au bac est de 84% (contre 86% au niveau national).

Cet écart est relativement faible même si l'académie est en queue de peloton (20ème sur 26).

- En 2009, dans le Nord-Pas de Calais, le taux d'accès au baccalauréat est de 62%, certes inférieur à la moyenne nationale, mais en progression deux points par rapport à 2007.

#### **- L'illettrisme concerne plus de 350 000 personnes dans la région:**

- Ce qui représente 15,5% de la population (âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France).

- 7,5% des nordistes âgés de 17 ans sont en situation d'illettrisme contre 4,8% en France.

#### **- Une situation des jeunes face à l'emploi moins favorable qu'au niveau national:**

- Plus de 30 % des jeunes actifs se déclarent au chômage, soit 10 points de plus que la moyenne nationale.

- La problématique de l'emploi des jeunes dans notre région se pose d'autant plus que leur poids, important dans la population, se conjugue à un taux de chômage élevé.

- 45% des jeunes de moins de trente ans en emploi détenant un niveau de formation au moins égal à la maîtrise n'occupent pas des emplois de cadre.

#### **- Une recomposition forte du tissu économique régional où la dominante industrielle reste encore présente :**

- Recul important et repositionnement des secteurs de l'industrie dite traditionnelle (textile, métallurgie).

- Spécialisation renforcée dans l'automobile et l'agroalimentaire.

- Forte tertiarisation de l'économie et présence importante du commerce, plus gros employeur en région.

- Un tissu productif régional qui s'est diversifié.

#### **- Des secteurs économiques performants et des savoir-faire reconnus :**

- La région est au premier rang de la production nationale en ferroviaire, au deuxième rang de l'automobile et du textile, au troisième rang pour les activités de sièges sociaux et de conseil, la maintenance industrielle, le génie civil et les services d'information.

- Première région exportatrice de produits

agroalimentaires, elle représente également la moitié des emplois nationaux de vente à distance. La façade maritime, ouverte sur la Manche et la mer du Nord, a permis le développement d'une industrie de la pêche et de la transformation des produits de la mer très active.

- Des secteurs émergents à fort potentiel : biologie-santé, éco-entreprises, éco-construction, textile technique, image et technologies de l'information et de la communication.

- La visibilité de l'industrie régionale se trouve renforcée par la présence de 7 pôles de compétitivité caractérisés par un tissu d'entreprises de niveau international, et des interactions fortes entre entreprises, laboratoires et centres de formation. Ils relèvent à l'origine d'activités économiques traditionnelles dans la région, mais cherchent à donner un nouveau souffle à ces secteurs.

#### **- Une économie régionale encore confrontée à des difficultés structurelles :**

- Une vulnérabilité des points forts de l'économie régionale fortement exposée aux aléas de la conjoncture mondiale et de l'évolution des marchés (automobile, vente à distance...)

- Un manque d'intensité de la recherche, notamment privée, des industries trop concentrées sur la production intermédiaire,

- Une faiblesse de la culture entrepreneuriale,

- Un déficit d'emplois stratégiques dans les fonctions tertiaires supérieures.

#### **- Une économie régionale à un moment clé de son développement :**

- Un remplacement nécessaire des compétences et des hommes, lié aux départs en retraite importants dans tous les secteurs ;

- Une recomposition accélérée du contenu des métiers sur fond de progrès technologiques et d'enjeux environnementaux dans tous les secteurs ;

- Des filières émergentes pour lesquelles un accompagnement public coordonné permettrait de passer un cap dans le développement économique et la création d'emploi.

#### **- Une baisse des effectifs de l'enseignement secondaire réelle mais qui s'atténue:**

- Le nombre de lycéens accuse dans la région un solde négatif. (20 000 élèves en moins dans les lycées entre 2005 et 2009 ; - 50 000 sur les dix dernières années).

- Cette année la baisse démographique s'est pourtant ralentie et pour la première fois depuis quelques années la région s'apprête à connaître à la prochaine rentrée une légère augmentation des effectifs en lycées professionnels, pour des raisons cependant conjoncturelles (réforme du baccalauréat professionnel). Sur le moyen terme, les scénarii les plus volontaristes prévoient une relative stabilité des effectifs sur la période 2012 – 2016 après une baisse conjoncturelle en 2012.

- Cependant les projections de l'INSEE font état d'une diminution de 30 000 jeunes supplémentaires d'ici 2020 dans les établissements (prévisions qui intègrent un décrochage structurel de plusieurs milliers de jeunes par an).

#### **- Une présence significative de l'enseignement privé**

- Les 87 établissements privés sous contrat de la région scolarisent 27,5% des lycéens et étudiants en BTS (moyenne nationale : 21,8%) ce qui représente 48 000 lycéens et étudiants en BTS (-7% en 5 ans).

- L'enseignement privé régional est marqué par une très forte concentration dans le département du Nord (82% des élèves du privé et 82% des lycées privés régionaux).

#### **- Des filières professionnelles plus fréquentes qu'au niveau national**

- Les filières de l'enseignement professionnel et technologique sont relativement plus fréquentes que dans le reste de la France.

On constate ainsi une surreprésentation des Baccalauréats Technologiques ou Professionnels ainsi que des BTS et IUT (près de 18% des inscrits dans l'enseignement supérieur sont en STS ou IUT)

#### **- L'apprentissage s'affirme comme voie de réussite, mais les apprentis sont encore peu nombreux au regard de la population régionale**

- Avec quelque 20 600 apprentis en 2010, l'académie de Lille est au 7e rang national, ce qui, au regard de sa population, est faible. Pourtant le nombre d'apprentis a augmenté de 26% depuis 2004.

- Avec 78% de taux de réussite, les résultats aux examens ont progressé de 3 points en deux ans.

#### **Des bacheliers professionnels de plus en plus nombreux dans l'enseignement supérieur mais des succès contrastés selon la filière d'études**

- A l'issue de la troisième, 45% des élèves de la région s'orientent vers la voie professionnelle (dont 1/6 en première année de CAP) contre 37,5% au niveau national.

- Environ 1/4 des bacheliers professionnels de la région s'inscrivent dans l'enseignement supérieur, ce qui représente près de 2 400 étudiants en 2009/2010. Ce nombre est en progression de 35% sur un an.

- Les bacheliers professionnels s'orientent le plus souvent en STS (67%) où leurs chances de réussir sont réelles (61% passent directement en deuxième année et la moitié obtiendront leur diplôme en 2 ou 3 ans); puis à l'université (25%) où leur avenir est plus sombre (seuls 6% seront au niveau bac+2 l'année suivante et la moitié ne sera même plus réinscrite dans l'enseignement supérieur).



# 2 - La vocation du CPRDFP

## 2.1 L'objet

Le CPRDFP a vocation à coordonner la carte des formations toutes voies confondues, en recherchant la cohérence des actions de programmation relevant de chaque partenaire.

Il définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Le CPRDFP a une **vocation opérationnelle**; il vise à articuler les différentes voies de formation professionnelle et leurs moyens respectifs en identifiant les marges de manœuvre de chaque partenaire.

Il fixe, sur la base de diagnostics partagés prenant en compte le contexte régional, les principes d'organisation des acteurs entre eux pour assurer la mise en cohérence de leurs interventions en formation au service d'objectifs décidés en commun.

Il s'inscrit dans un engagement commun des partenaires au service de **trois orientations structurantes** de la formation professionnelle :

- **répondre aux attentes des jeunes et des adultes**: permettre l'accès de chacun, par la formation initiale et continue, à la qualification la plus élevée possible pour assurer la continuité du parcours professionnel et une insertion sociale réussie,

- **faire face aux enjeux d'une région en pleine mutation économique et sociale**: sécuriser les parcours et les transitions professionnelles,

- **relever le défi du développement économique régional**: faire le pari de l'innovation et anticiper les besoins de compétences pour les activités de demain.

**Ces orientations mobilisent des leviers d'action qui se traduisent en objectifs opérationnels.**

Le contrat désigne les moyens et outils mobilisables pour atteindre ces objectifs.

Le contrat décrit les modalités de sa gouvernance.

## 2.2 Le périmètre

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles concerne l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle toutes voies de formation confondues :

- la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage.
- la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi et des salariés, notamment par la voie de l'alternance.

Il s'attache à faciliter la construction et la cohérence de parcours de formation professionnelle s'articulant avec les formations post-baccalauréat et favorisant l'accès à l'enseignement supérieur.

Il facilite les passerelles entre les voies professionnelles, technologiques et générales.

Le CPRDFP vaut schéma pour :

- l'apprentissage,
- les formations sanitaires et les formations sociales,
- les enseignements artistiques.

Le CPRDFP définit des priorités relatives à l'information, l'orientation et la VAE.

## 2.3 Le volet sectoriel et les accords de branche

Le CPRDFP comprend un volet sectoriel qui fixe les enjeux sectoriels de formation professionnelle définis avec les branches professionnelles et leurs représentants paritaires, et ce en concordance avec les enjeux des territoires.



Le volet sectoriel constitue le cadre des contrats d'objectifs signés avec les branches professionnelles et les organisations interprofessionnelles.

**Ce volet sectoriel est annexé au document cadre et en constitue l'un des outils opérationnels. Il fait l'objet d'actualisations.**

Volet sectoriel → Enjeux de formation

Contrat d'objectifs → Déclinaison des enjeux en objectifs opérationnels qui engagent les parties

### Le contrat d'objectifs

Le contrat d'objectifs reprend les objectifs opérationnels du CPRDFP de façon spécifique pour chaque branche professionnelle. Il est fondé sur l'état des lieux et les perspectives du volet sectoriel.

Le contrat d'objectifs précise les modalités et la hauteur des interventions respectives des signataires (publics ou privés) par enjeu, ainsi que le calendrier de mise en œuvre.

Il fait l'objet d'un pilotage et d'un suivi spécifiques selon des dispositions précisées au terme de chacun des contrats.

En tant que déclinaison du contrat-cadre, les contrats d'objectifs relève par ailleurs du mode de gouvernance général du CPRDFP.

## 2.4 L'engagement des partenaires

Chaque signataire (ou acteur pour les volets sectoriel et/ou territorial) identifie, pour ce qui le concerne, les principaux moyens et outils susceptibles d'être directement mobilisés dans le cadre du CPRDFP, dans le respect des champs de compétences de chacun.

Chaque signataire (ou acteur pour les volets sectoriel et/ou territorial) décide et conduit la mise en œuvre des actions relevant de sa compétence, en lien avec les partenaires de la formation et de l'emploi.

# 3 - La gouvernance

## 3.1 Le rôle et l'organisation des instances

### 3.1.1 Les instances politiques

#### **Un comité État / Région est institué pour le pilotage du contrat.**

Ce comité de pilotage fixe le programme de travail annuel relatif à l'exécution du CPRDFP, soumis pour avis et validation au CCREFP.

#### **Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) est l'instance de la conduite opérationnelle du CPRDFP, de son suivi et de son évaluation.**

Une commission CPRDFP, composée de l'État, de la Région et des partenaires sociaux, est constituée au sein du CCREFP afin de :

- favoriser la mise en cohérence du travail des commissions thématiques.
- préparer les débats et les préconisations du comité plénier.

### 3.1.2 L'instance technique

Un groupe de travail permanent chargé de la **Coordination Technique du CPRDFP** est mis en place. Il est composé notamment des représentants de l'État, de la Région et des Partenaires sociaux.

### 3.1.3 Le CCREFP

Dans le cadre du suivi et de l'évaluation du contrat, le **CCREFP veille à la bonne cohérence des voies de formation** en favorisant la coordination des engagements pris par les signataires publics et privés (orientations annuelles, moyens et outils mobilisables...)

A ce titre, le CCREFP s'attache tout particulièrement à :

- rechercher dès l'amont la cohérence des différents programmes annuels constitutifs de l'offre de formation professionnelle : programmations prévisionnelles en matière de voie scolaire, d'apprentissage, de formation des actifs,

- permettre la mise en relation avec les programmes de formation professionnelle impulsés par les branches et par les organisations interprofessionnelles,
- proposer des réajustements tenant compte de l'état d'avancement de la réalisation des objectifs opérationnels ou des évolutions socio-économiques régionales.

Pour assurer sa mission de suivi et d'évaluation du contrat, le CCREFP adapte son organisation interne aux enjeux de la gouvernance du CPRDFP. Cette organisation tient compte de l'ensemble des instances impactées par la mise en œuvre du CPRDFP.

Le CCREFP s'appuie entre autres sur le C2RP et l'OREF, auxquels il convient d'ajouter tout outil mobilisable en tant que de besoin, notamment quant à l'évaluation du contrat.

*(Voir schéma ci-contre)*

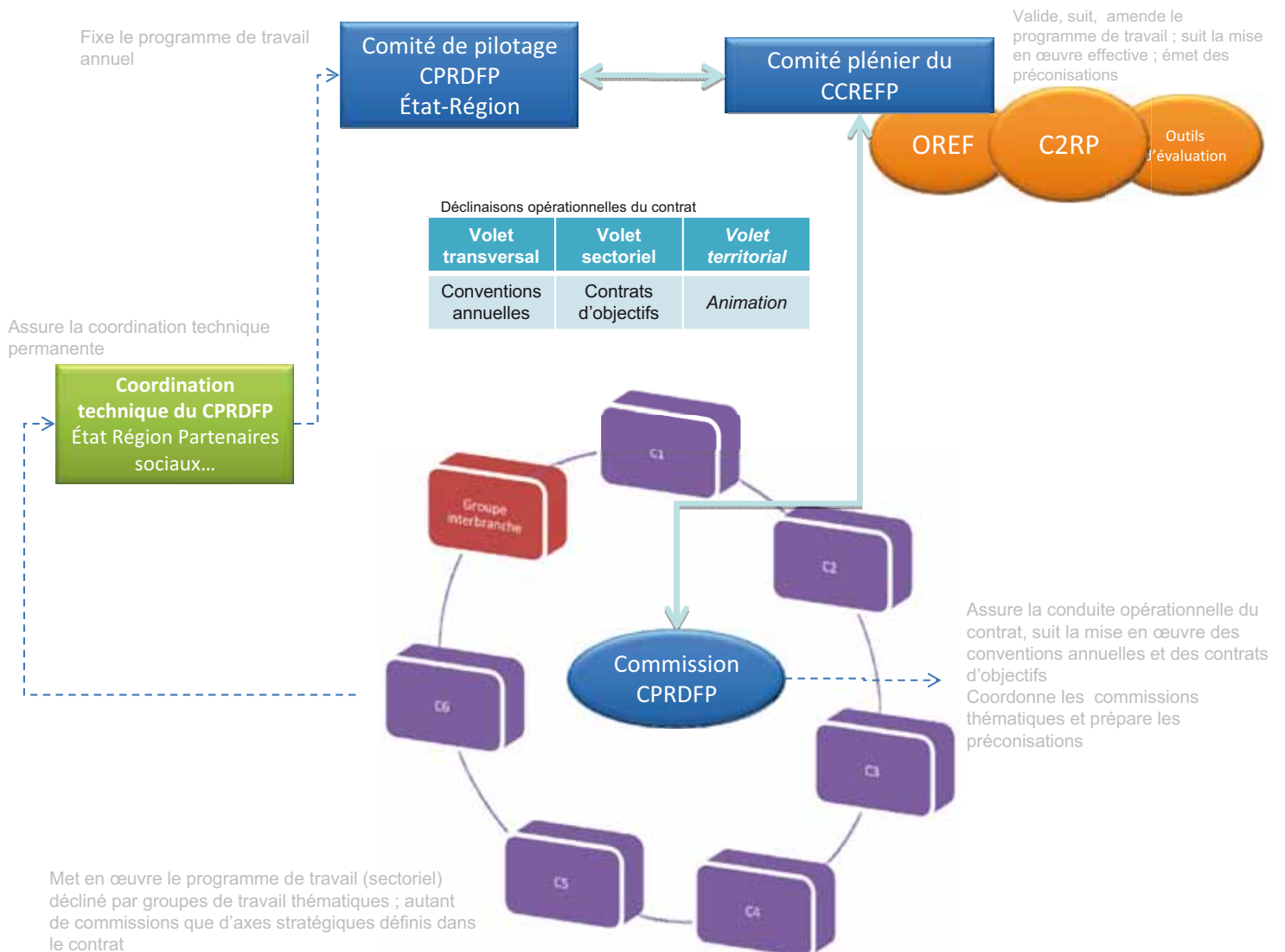
## 3.2 Les outils de suivi et d'évaluation

Selon les termes de la loi du 24 novembre 2009, le suivi et l'évaluation du CPRDFP sont assurés par le CCREFP, selon des modalités générales définies par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).

Ces missions de suivi et d'évaluation nécessitent de disposer d'indicateurs de suivi renseignés concernant la réalisation des objectifs propres à chacun des axes stratégiques.

Ces indicateurs sont construits et mis à disposition du CCREFP par :

- la mobilisation de l'OREF Nord-Pas de Calais, piloté par l'État, la Région et les partenaires sociaux, associant au sein de son réseau les observatoires de branche; l'ORES, ainsi que la prise en compte des travaux des observatoires mis en place dans les territoires et tout autre outil compétent.
- la contribution active des outils de diagnostics et d'animation de l'État et de la Région.
- l'articulation avec les travaux engagés au niveau national par le CNFPTLV.



### 3.3 La mobilisation des acteurs et des territoires par le SRDEF

Le CPRDF est au cœur de la mobilisation constante et complémentaire des branches professionnelles, des territoires et de l'ensemble des partenaires socio-économiques.

Le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE) participe en outre de cette mobilisation.

La gouvernance du CPRDF qui, conformément à la loi, relève du CCREFP et engage les différentes parties qui y sont représentées, s'articulera étroitement avec les acteurs économiques participant au SRDE.

Dans cet esprit, les Plans locaux de Développement Economique (PLDE) sont également appelés à s'articuler avec les logiques du CPRDF.

### 3.4 Le calendrier

Un calendrier annuel de travail est établi; il intègre les contraintes des partenaires: annuité budgétaire, délais nécessaires à la préparation des rentrées, délais réglementaires pour l'établissement des plans de formation...

Le CPRDF est valide pour la durée du mandat régional.

Le CPRDF s'inscrit dans le cadre d'un processus permanent; il reste opérant dans l'attente de son actualisation.

# 4 - Les leviers d'action

## Les orientations structurantes

**Un fil rouge :** l'élévation pour tous du niveau de qualification professionnelle et sociale.

**Une méthode :** la gestion partenariale et collective des parcours individuels.

### Des impératifs :

- une capacité collective à identifier le niveau de qualification des emplois,
- une capacité collective à prendre en compte l'évolution de la qualification des emplois et à identifier l'évolution des niveaux de qualification acquis par les actifs,
- une capacité collective à identifier les enjeux des territoires et les compétences à faire évoluer,
- une capacité collective à mieux faire connaître les métiers afin d'accompagner la construction des aspirations individuelles et des projets professionnels des jeunes et des adultes.

Le CPRDFP s'inscrit dans un engagement commun des partenaires en faveur de trois orientations structurantes de la formation professionnelle:

- **répondre aux attentes des jeunes et des adultes:** permettre l'accès de chacun, par la formation initiale et continue, à la qualification la plus élevée possible pour assurer la continuité du parcours professionnel et une insertion sociale réussie,
- **faire face aux enjeux d'une région en pleine mutation économique et sociale:** sécuriser les parcours et les transitions professionnelles,
- **relever le défi du développement économique régional:** faire le pari de l'innovation et anticiper les besoins de compétences pour les activités de demain.

Deux préoccupations transversales sont présentes au cœur de ces orientations structurantes :

- Le Nord-Pas-de-Calais est aujourd'hui confronté, comme toutes les régions du monde, à une transformation de plus grande ampleur, basée autant sur le respect des limites écologiques que sur une compréhension renouvelée du social. Cette nécessaire transformation écologique et sociale prolonge le sillon du développement durable et lui donne une nouvelle ampleur. Elle concerne bien évidemment la formation au sens le plus large, notamment la formation aux nouveaux « métiers verts » dans de nou-

velles activités, la prise en compte du développement durable dans l'ensemble des activités existantes ou encore la formation aux « éco-gestes » professionnels.

- Par ailleurs, le CPRDFP sera particulièrement attentif à veiller à l'accès équilibré des femmes et des hommes à la formation et à l'emploi, ainsi qu'à celui des personnes les plus fragiles. Cette volonté, partagée par l'ensemble des acteurs régionaux, concerne l'ensemble des voies de formation professionnelles et s'inscrit dans la continuité des actions déjà engagées en la matière.

## Les leviers d'action

- **L'orientation tout au long de la vie, l'attractivité des métiers et l'information**

- **la formation et la qualification tout au long de la vie,**

- **la dynamique de l'alternance et de la professionnalisation,**

- **l'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques,**

- **l'émergence des activités et des métiers de demain,**

- **la transformation écologique et sociale et le développement durable,**

## Les objectifs opérationnels :

Les objectifs opérationnels sont affirmés, comme les priorités d'intervention structurant l'action coordonnée des partenaires, autour des leviers d'action identifiés.

Ces objectifs opérationnels font l'objet de plans d'action. Ils ont vocation à être notamment déclinés dans le volet sectoriel annexé au document cadre ainsi que dans les projets de chaque territoire.

L'orientation tout au long de la vie, l'attractivité des métiers  
et l'information.....p 14

La formation et la qualification tout au long de la vie.....p 18

La dynamique de l'alternance et de la professionnalisation.....p 24

L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions  
socio-économiques.....p 26

L'émergence des activités et des métiers de demain.....p 30

La transformation écologique et sociale et le développement  
durable.....p 32

## 4.1 L'orientation tout au long de la vie, l'attractivité des métiers et l'information

La capacité à comprendre le monde environnant et à s'orienter est une condition fondamentale du développement des parcours professionnels et citoyens tout au long de la vie.

Il s'agit de permettre à chaque jeune et à chaque adulte d'accéder à des ressources et à un accompagnement pour s'informer, construire son projet professionnel, se former et conduire son parcours tout au long de la vie.

### 4.1.1 Mettre en œuvre le service public d'orientation pour une offre plus lisible et plus accessible

Selon l'article L214-13 du code de l'éducation, le CPR-DFP « définit [...] les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience ».

#### Contexte

L'Etat, la Région et les partenaires sociaux ont engagé, ensemble, depuis plusieurs années, une réflexion relative au sujet fondamental de l'orientation professionnelle.

Cet engagement, matérialisé au sein du CCREFP - et plus particulièrement de sa commission 1 : Information orientation et validation- a permis de mettre en évidence plusieurs points de vigilance :

- un système complexe (dispositifs, intervenants, financements)
- un système cloisonné, à la fois quant aux objectifs des prestations mais aussi dans la réponse apportée aux publics,
- un système difficile à appréhender alors même qu'il devrait pouvoir être mobilisé de manière simple et permanente, tout au long de la vie et non seulement au moment des ruptures de parcours professionnel.

Ces travaux ont été menés durant plusieurs mois et ont permis d'aboutir à la préfiguration d'un cadre régional stratégique de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation en Région Nord-Pas de Calais.

Le récent rapport du CESER (mars 2011) rejoint les constats précédents et éclaire par ailleurs ces problématiques par la mise en perspective dynamique des questions d'orientation, avec celle de l'organisation

des différentes voies de formation professionnelle et du nécessaire lien avec le développement économique. En effet le rapport met en évidence à la fois la nécessité de décroisonner mais aussi d'apporter des réponses différenciées selon que les situations relèvent de la formation initiale ou de la formation continue.

L'enjeu pour l'ensemble des acteurs est à la fois de partager une idée régionale de l'orientation professionnelle mais aussi de répondre à des besoins différents tout au long des parcours.

L'ensemble de ces travaux permettra de décliner de manière plus rapide et plus efficace le projet de service public de l'orientation introduit récemment par la loi.

### **Les enjeux de la réforme de 2009**

En effet, la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie institue « le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle ». La loi prévoit la mise en œuvre d'un service public de l'orientation organisé pour garantir à toute personne une information, des services et des conseils gratuits. Elle prévoit la labellisation des structures d'accueil, d'information et d'orientation par le Préfet de région suite à l'avis du CCREFP. Elle prévoit également un service dématérialisé (téléphone et internet) qui soit gratuit et accessible à tous.

Dans le Nord-Pas de Calais, des initiatives telles que la plate-forme PRIM', mise en place par les partenaires sociaux, préfigurent cette démarche.

### **Piloter en région le service public de l'orientation tout au long de la vie**

Des principes de gouvernance sont à construire sous l'égide du CCREFP.

Il s'agit de se donner les conditions du fonctionnement efficace d'un réseau coordonné des différents acteurs agissant ensemble pour fluidifier les parcours d'orientation. Pour cela, il est nécessaire d'optimiser l'utilisation des moyens tant en terme de ressources humaines, qu'en terme d'outils ou de financement tout en respectant les prérogatives et les champs d'intervention de chacun.

Une charte de l'orientation définissant des objectifs communs en termes d'accueil et d'accompagnement des usagers pourrait permettre d'inscrire le futur service public de l'orientation dans une dynamique parta-

gée, garantie d'un travail partenarial respectueux des compétences des différents acteurs.

Travaillée dans le cadre du CCREFP, elle sera à même de dégager les principes présidant à la labellisation des structures tel qu'y invite le récent décret d'application de la loi du 24 novembre 2009. L'écriture d'un référentiel commun de la qualité en orientation pourrait constituer une première étape.

Cette réflexion s'appuiera notamment sur le cadre stratégique de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation (AIO) en région Nord-Pas de Calais élaboré fin 2009 dans le cadre du CCREFP ainsi que sur les travaux du CESER et les travaux du groupe de travail thématique.

Ainsi, les principes dégagés par les partenaires à l'occasion des travaux d'élaboration du cadre stratégique de l'orientation en région Nord-Pas de Calais pourront-ils servir de support à la réflexion sur la mise en place du Service public de l'orientation.

#### **Quatre grands principes étaient alors relevés comme constitutifs d'un possible socle régional commun d'intervention :**

- la prise en compte des aspirations des personnes au regard de leur évolution professionnelle ou culturelle et de leurs attentes en matière de service d'accueil, d'information et d'orientation ;
- la prise en compte des besoins des acteurs économiques au regard des mutations économiques en cours ou des mutations économiques prévisibles ;
- la prise en compte de l'orientation tout au long de la vie qui implique d'organiser l'offre de service de manière, d'une part, à répondre aux besoins des publics relevant de logique de formation initiale et continue, et d'autre part, à sécuriser les trajectoires lors de transition professionnelle.
- Une prise en compte dans l'organisation des services d'accueil, d'information et d'orientation d'une logique de service public renvoyant notamment à des notions d'accessibilité, de qualité et d'égalité.

#### **Cinq principes directeurs doivent guider l'offre de service régional:**

- égal accès des personnes.
- lisibilité de l'offre des services.
- proximité de l'offre de service.
- qualité de l'offre de service d'accueil, d'information et d'orientation.
- une coopération entre acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation et acteurs économiques.

#### **Deux grands principes garantissent l'organisation, la gestion et la régulation du système :**

- une gouvernance régionale sous l'égide du CCREFP
- des principes communs de mesure de la qualité de l'offre de service d'accueil, d'information et d'orientation et d'amélioration.

La valorisation d'expériences partagées, la capitalisation de bonnes pratiques, l'observation d'initiatives territoriales contribueront par ailleurs à la mise en synergie des interventions au service des usagers. Parmi les réflexions ou expériences régionales à capitaliser: la mise en œuvre de PRIM', le réseau des points relais conseils, l'animation territoriale de l'Accueil Information Orientation sont autant de repères pour une démarche concertée.

Des actions innovantes et expérimentales viendront alimenter la mise en œuvre de ces orientations.

Quelques initiatives sont mises d'ores et déjà en exergue :

- les Espaces Information-Formation, à destination de tous les publics et mettant à disposition les outils structurels d'information sur la formation, se déploient sur l'ensemble du territoire régional.
- la généralisation du Parcours de Découverte des Métiers et de la Formation (PDMF) de la classe de 5ème à la classe de terminale contribue, en complément d'autres activités, au développement de la capacité à s'orienter tout au long de la vie.
- un service permanent d'ateliers techniques consacré à la découverte des métiers pour les jeunes demandeurs d'emploi est organisé sur l'ensemble du territoire.

La construction et l'utilisation régulière d'outils de suivi accompagnera l'élaboration progressive et collective de ce service public d'orientation.

#### **4.1.2 Elaborer une stratégie multi partenariale et territoriale sur l'attractivité des métiers**

##### **L'information est abondante. Les outils existent:**

Il s'agit peut-être moins de les développer, que de mieux les structurer, de mieux les utiliser, de les animer mais aussi de les rendre plus accessibles géographiquement et plus facilement abordables pour les professionnels et les usagers (individus et aussi entre-

prises) en vue d'assurer une couverture maximale et optimale des besoins. La fracture numérique doit notamment être dépassée.

## **L'entreprise voit son rôle en matière d'information et d'orientation évoluer**

L'entreprise, dans le cadre de la loi de 2009, mais aussi dans le cadre de la GPEC voit son rôle accru en matière de repérage des besoins d'orientation, d'information sur la formation et les métiers. Se trouvent ainsi particulièrement mobilisés le dirigeant mais aussi la hiérarchie de proximité, tout particulièrement dans les PME. Un travail conséquent reste à faire auprès des entreprises non encore sensibilisées à l'importance de l'information et de l'aide à l'orientation. Les institutions représentatives du personnel doivent constituer des acteurs essentiels dans la représentation des besoins des salariés et la définition des réponses en la matière.

## **Élaborer un système d'information global**

Une des priorités consiste à envisager un système d'information global (métiers, formations, débouchés, emploi...) à mettre à disposition tant des bénéficiaires finaux que des prescripteurs.

Construire ce système d'information passe par la prise en compte des analyses des observatoires de branches, de l'OREF, du CESER, de la Direccte, des enquêtes BMO (Besoin de Main d'Œuvre) de Pôle emploi, des prospectives et des outils de l'Éducation Nationale, de l'ONISEP, des OPCA...).

Il est impératif d'articuler les travaux régionaux avec les travaux nationaux pour avoir simultanément la référence locale et la référence nationale, voire internationale.

Le lien avec les pôles de compétitivité et avec la stratégie régionale de l'innovation en même temps que la relation plus étroite avec l'enseignement supérieur favorisent la mise en évidence de parcours vers des études longues, ainsi que les prospectives sur les métiers et les compétences.

## **Développer les relations éducation / entreprise**

La bonne connaissance de l'économie et des entreprises par tous ceux qui sont dans un processus d'orientation est indispensable. Favoriser le rapprochement

éducation-entreprise est essentiel. Les enseignants devraient bénéficier d'actions et d'informations spécifiques et régulières leur permettant d'être plus en prise avec l'environnement économique et la réalité des métiers.

Des actions au plus près du terrain sont des facteurs de réussite (cf les clubs écoles-entreprises). Une prise en compte de cette dimension dans les conventions régionales permettrait de mieux assurer le fonctionnement d'un plan d'action régional concerté.

## **Construire avec les parents une information claire sur les métiers et les formations**

Les parents s'avouent désarmés devant le foisonnement d'une information souvent trop spécialisée et usant d'un vocabulaire et de sigles qui ne sont pas accessibles à tout le monde.

Il convient de revisiter complètement les modes de communication qui permettent aux familles de connaître mieux les métiers dans leurs différentes composantes ainsi que les voies de formation qui y préparent.

Des outils dématérialisés, des plates-formes téléphoniques, des salons des métiers, des campagnes de communication et une diversification de lieux d'accueil et de renseignements doivent permettre d'offrir des informations simples facilitant la compréhension par les parents des enjeux de l'orientation et leur offrant une possibilité réelle d'imaginer l'avenir de leur enfant. La collaboration, concertée et concrète, avec les représentants de parents d'élèves constitue la base d'une démarche pragmatique et partagée s'appuyant sur l'analyse des freins et des attentes en matière d'information.

## **Une communication construite à partir de l'expérience des acteurs et des usagers**

Les moyens actuels de communication couvrent un spectre très large de supports et de pratiques.

Afin de rendre cette communication plus opérante, il est judicieux de s'intéresser à la façon dont elle atteint ses cibles, qu'il s'agisse des professionnels, des acteurs publics ou des usagers.

La pratique de « groupes de pairs » au sein desquels d'anciens bénéficiaires d'action d'information-orientation transmettent leur vécu à des bénéficiaires en début de parcours est un exemple de démarche s'appuyant sur une réalité.

### **Communiquer sur les métiers et leur évolution auprès du grand public**

Les moyens de communication modernes, notamment ceux utilisant les TICE (blogs, réseaux sociaux, sites internet, forums, etc.) doivent être mobilisés pour une information à grande échelle et interactive sur les métiers qui recrutent, notamment ceux en tension, sur les métiers émergents, sur les potentiels des métiers présentant un déficit d'image de même que sur toute l'actualité relative à ce sujet.

### **Miser sur une stratégie partenariale et territoriale pour l'attractivité des métiers**

Les préjugés, les images négatives pèsent lourdement sur l'attractivité de certaines formations et de certains métiers qui n'attirent plus les jeunes ou les adultes, en dépit des capacités d'emploi qui peuvent être offertes. Les organisations professionnelles ont tout à gagner à une stratégie partenariale qui associe les acteurs publics et les représentants des territoires afin d'élaborer des campagnes de communication et aussi de véritables rencontres en direct avec le grand public dans le but de valoriser les atouts des métiers en tension. En parallèle, une réflexion s'impose sur la réalité des conditions d'exercice de ces métiers et sur les modes incitatifs qui peuvent être déployés.

## 4.2 La formation et la qualification tout au long de la vie pour tous

L'acquisition d'une qualification la plus élevée possible en formation initiale, puis la possibilité offerte à chacun de faire progresser sa qualification personnelle et professionnelle tout au long de la vie est l'ambition forte que se fixent les partenaires du CPRDFP.

Au-delà de la maîtrise d'un socle minimal de connaissances et de compétences, l'objectif est de permettre à tout actif d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle et de la faire reconnaître.

Concrètement, le CPRDFP ouvre les possibilités, à tout jeune et à tout adulte, d'emprunter la voie et le parcours le plus adapté à son projet personnel et à la qualification visée. Le parcours d'orientation contribue à cette détermination.

### 4.2.1 Construire une offre de formation professionnelle initiale, ambitieuse, équilibrée et accessible sur tout le territoire

La première ambition du CPRDFP est de permettre l'accès de tous à la formation et à une qualification la plus élevée possible. La formation initiale constitue la première étape de mobilisation pour atteindre cet objectif.

Au travers du CPRDFP, les partenaires du contrat s'engagent à articuler les moyens qu'ils développent, chacun dans leur domaine de compétences, pour organiser la présence d'une offre de formation professionnelle initiale répondant aux attentes des publics dans leur diversité.

Sont ainsi concernées les formations professionnelles initiales sous statut scolaire, dont l'implantation dans les lycées structure les parcours de qualification, tout comme les formations par voie de l'apprentissage.

#### 4.2.1.A Les formations professionnelles initiales sous statut scolaire

Le diagnostic partagé (État, Région, branches professionnelles) sur la situation et les besoins régionaux des différents secteurs professionnels et des territoires permet d'éclairer le pilotage par l'académie de Lille de la carte des formations initiales sous statut scolaire dans toutes ses dimensions.

La rénovation de la voie professionnelle puis de la voie technologique s'inscrit dans une politique d'élévation du niveau de qualification des jeunes et de lutte contre les sorties sans qualification. Les objectifs de 80% d'une classe d'âge au niveau IV et de 50% au niveau III supposent un engagement de tous. Chaque jeune doit pouvoir accéder à la formation qu'il désire poursuivre; la structure du système de formation initiale doit en garantir la possibilité. Un des moyens d'y parvenir repose sur la mise en réseau des établissements.

Avec la réforme des lycées (général, technologique et professionnel), l'offre de formation ne peut plus être abordée au niveau d'un seul établissement. Au LEGT, les changements importants induits par la création de nouveaux enseignements d'exploration, par l'enrichissement des enseignements de spécialité dans la voie générale et la réforme profonde des enseignements des séries technologiques rendent encore plus nécessaire qu'auparavant l'approche en réseau.

L'objectif premier d'un réseau de lycées est de proposer une offre éducative la plus large possible intégrant les principaux dispositifs éducatifs :

- internat, places labellisées « internat d'excellence », école ouverte
- principales séries générales et technologiques ainsi que l'ensemble des enseignements de spécialité (pour les lycées d'enseignement général et technologique)
- enseignements d'exploration et enseignements facultatifs (pour la classe de seconde).

Un réseau de lycées, c'est aussi une offre significative de formations professionnelles organisées notamment autour de parcours « du CAP au BTS », un ensemble de lycées des métiers couvrant à la fois les formations industrielles et tertiaires des plus complètes possibles, une offre de stages hors temps scolaire: stages passerelles, stages de remise à niveau, stages d'anglais ainsi que des dispositifs de raccrochage scolaire, fédérant les actions de la mission générale d'insertion (MGI), et la création expérimentale de dispositifs de micro-lycées.

#### La réforme de la voie technologique

A la rentrée 2011, la réforme sera mise en place au niveau de la classe de première. Avec la rénovation des filières générales, ce sont aussi les voies technologiques qui se modernisent.

L'ambition de la rénovation de la voie technologique

est de proposer de nouvelles voies de réussite et de poursuite d'études tant en BTS que vers les formations supérieures (écoles d'ingénieurs...). Aussi, la mise en place de ces nouvelles séries a nécessité un travail croisé avec la voie professionnelle mais aussi avec les autres séries de la voie générale.

L'offre de formation technologique industrielle poursuit le double objectif d'accroissement à terme du nombre de bacheliers technologiques industriels et du nombre de filles dans la série STI2D. La rénovation doit permettre d'inverser la baisse des effectifs enregistrée de manière continue depuis 10 ans. Pour l'académie de Lille, cette baisse est de l'ordre de 27% en 4 ans (20% au niveau national).

#### La réforme de la voie professionnelle

Entrée en application à la rentrée 2009 avec la transformation d'un nombre significatif de BEP en baccalauréats professionnels, elle concourt à l'objectif d'augmenter le niveau de qualification des élèves.

Articulée sur les deux niveaux, CAP et baccalauréat professionnel, la voie professionnelle scolarise dans l'académie de Lille 48 % des jeunes sortant de troisième dans plus de 50 spécialités de baccalauréats professionnels. Ces baccalauréats professionnels couvrent une grande majorité des domaines professionnels qui seront proposées dans la carte des formations académiques initiales sous statut scolaire ou par apprentissage.

Le nouveau « Baccalauréat Professionnel 3 ans » vise à faire de la voie professionnelle une autre voie d'excellence. La voie professionnelle est surtout choisie par des élèves se destinant à des études courtes ou privilégiant l'apprentissage des savoirs et des connaissances par des approches plus concrètes que conceptuelles.

En alignant la durée de formation sur les voies générale et technologique, la voie professionnelle retrouve toutes ses lettres de noblesse tout en préservant le niveau de qualification. Les 22 semaines de Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) qui accompagnent la formation du baccalauréat professionnel assurent une meilleure insertion professionnelle des jeunes par une meilleure connaissance du milieu professionnel. Ces PFMP constituent des étapes d'appropriation et de perfectionnement des connaissances importantes dans la formation des jeunes. Leur positionnement au cours de la formation, leur durée et leur

contenu nécessitent qu'une relation étroite se tisse entre les milieux économiques d'accueil et les structures de formation. La co-évaluation des formés doit en garantir toute la qualité.

Cette nouvelle organisation encourage les élèves choisissant la voie professionnelle à se tourner vers le baccalauréat professionnel, contribuant ainsi à l'augmentation du niveau de qualification. Dans cette réforme, l'offre de CAP est maintenue pour répondre aux attentes et aux besoins de certaines professions mais aussi des jeunes plus fragiles et de leurs familles pour lesquels le CAP représente une qualification synonyme de primo-insertion.

Le nécessaire équilibre entre le CAP et le baccalauréat professionnel doit à la fois tenir compte des besoins économiques locaux mais aussi des aspirations et des caractéristiques scolaires des jeunes. La carte des formations mise en place par le Recteur de l'Académie a pour ambition de proposer des réponses adaptées à ces différentes demandes.

L'équilibre qui a été trouvé au niveau académique entre Baccalauréat professionnel et CAP ne devrait pas à court terme subir de profondes modifications.

En introduisant dans toutes les formations préparant au baccalauréat professionnel une certification intermédiaire de niveau V, la voie professionnelle se donne les moyens de lutter contre les sorties sans qualification mais propose aussi à tous les jeunes d'accéder au premier niveau de reconnaissance professionnelle, étape importante dans une formation tout au long de la vie.

Des passerelles seront organisées entre :

- le CAP et le Bac Pro
- la voie professionnelle et la voie technologique
- la formation initiale sous statut scolaire et l'apprentissage

De même, des passerelles entre le Baccalauréat Professionnel et le BTS doivent permettre par ailleurs l'accès des bacheliers professionnels, aux formations supérieures courtes (plan Licence).

#### Les B.T.S: une rénovation à venir

Avec la réforme des voies professionnelle et technologique, des changements importants sont attendus au niveau des sections de B.T.S qui doivent devenir des

voies d'excellence ouvertes aux bacheliers professionnels. Si au cours de ces dernières années le pourcentage d'élèves issus de baccalauréat professionnel est en augmentation, la réussite de ces élèves au BTS reste encore trop faible avec de fortes disparités entre les B.T.S, certains se révélant plus accessibles que d'autres.

C'est en s'appuyant sur l'accompagnement personnalisé et sur le travail en réseau des établissements que l'objectif de 30 % d'élèves venant de baccalauréat professionnel dans les sections de BTS pourra être atteint avec les mêmes chances d'y réussir que les élèves bacheliers venant de la voie technologique.

## Les objectifs

**Le CPRDFP réaffirme l'importance de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire pour répondre aux perspectives d'emploi et de qualification repérées dans le cadre d'une consultation régulière des organisations professionnelles et interprofessionnelles.**

Afin de parvenir à la réalisation des objectifs décrits précédemment, l'académie de Lille se fixe les perspectives suivantes pour la période 2010 – 2016 :

-renforcer l'orientation et favoriser les passerelles vers la voie générale et technologique (objectif 50% des élèves des collèges publics en 2016, contre 48% aujourd'hui.)

-renforcer la voie technologique industrielle et de laboratoire à partir de la classe de première en la rendant plus attractive,

-favoriser la mise en place de passerelles entre les différentes voies de formation,

-intensifier l'accès des bacheliers professionnels à la préparation des BTS (objectif 25% en 2016 contre 21,2 % en 2010),

-réduire les sorties en cours de formation dans la voie professionnelle (seconde, première et terminale professionnelle - BTS), notamment par un accompagnement individualisé.

### 4.2.1.B Les formations professionnelles initiales par la voie de l'apprentissage

Les formations professionnelles par la voie de l'apprentissage participent également de la formation ini-

tiale; elles intègrent une part plus importante d'alternance et développent une pédagogie adaptée prenant en compte le rôle des maîtres d'apprentissage et le contexte de travail en entreprise.

L'apprentissage s'inscrit en complémentarité de l'offre de formation initiale dans les lycées, il ne se pose pas en concurrence et permet des parcours diversifiés pour les publics qui souhaitent s'engager dans la voie de l'alternance.

Plus précisément, il s'agit pour l'académie de Lille d'atteindre un équilibre raisonnable entre la voie scolaire et celle de l'apprentissage. Ce point d'équilibre, qui peut être différent d'un domaine professionnel à un autre, d'un territoire à un autre, par ailleurs n'est pas figé et doit au contraire permettre une certaine réactivité.

**Les engagements de l'État (Préfet - Recteur) et de la Région seront déclinés dans un contrat d'objectifs et de moyens sur la période 2011-2015 en Nord-Pas de Calais; ce contrat d'objectifs et de moyens s'organise autour des priorités suivantes:**

#### *Un objectif de développement quantitatif ambitieux*

**L'objectif de développement quantitatif** que se fixent les partenaires d'ici à 2015 est ambitieux: il s'agit d'abord d'optimiser l'appareil de formation qui dispose en 2011 de 36 000 places conventionnées entre la Région et les CFA, occupées par 21 330 apprentis. Près de 15 000 possibilités de parcours par apprentissage sont donc disponibles immédiatement en Nord-Pas de Calais.

L'ambition globale est de faire progresser l'effectif régional d'apprentis en 4 ans. Les possibilités seraient ainsi offertes à 42 000 apprentis de suivre des parcours diversifiés.

Pour parvenir à cette augmentation du nombre d'apprentis -qui implique que les entreprises ouvrent les contrats correspondants- les parties prenantes ont à partager des axes stratégiques clairement identifiés.

#### *Améliorer l'information et l'orientation vers l'apprentissage*

Plusieurs leviers existants sont à actionner: mobilisation de PRIM', partenariats avec Pôle emploi dans des démarches locales et régionales coordonnées...

Au-delà de l'existant, des opérations spécifiques sont à initier ou à intensifier, telles que des opérations régionales d'information sur les métiers:

- Campagne de communication sur l'Apprentissage
- Salon Régional des Métiers et de la Formation tout au long de la vie et déclinaisons décentralisées dans les territoires
- Olympiades des Métiers
- Développement de la plateforme numérique Alternance
- Création d'une semaine régionale de l'apprentissage
- Modules d'information spécifique pour les acteurs institutionnels de l'orientation
- Création d'une commission « information – orientation » dans le cadre de la conférence permanente de l'apprentissage

*La mise en place d'un accompagnement des jeunes dans l'orientation vers l'apprentissage et dans la mise en place du parcours*

en articulation avec le DIMA et le dispositif de découverte des métiers et des formations par apprentissage.

### **Structurer les parcours jusqu'à l'insertion professionnelle**

Cela passe par des actions coordonnées telles que :

- expérimenter la mixité des parcours et / ou des publics.
- accompagner les CFA dans la mise en place de parcours individualisés.
- encourager la création / reprise d'entreprises auprès des apprentis.
- lutter contre le décrochage en cours de parcours (réduire les ruptures de contrat).
- adapter l'accès et les parcours d'apprentissage pour les personnes handicapées.
- prévenir et prendre en charge l'illettrisme.

### **Améliorer la qualité de la formation en CFA et en entreprise:**

- Renover les processus régionaux d'évolution de l'offre de formation par apprentissage.
- Engager une collaboration pérenne avec les branches d'activités pour travailler à l'échelle des territoires (diagnostic des besoins, développeurs, repérage des métiers émergents...).
- Élaborer une contractualisation spécifique avec les services de l'État, le CNFPT et les CDG, l'ARS en vue de développer les potentialités d'apprentissage dans les secteurs publics.
- Renforcer la dynamique Qualité en CFA pour améliorer

la pédagogie de la formation et la réussite de l'apprenti.

- Renforcer la dynamique Qualité en entreprise.

### **Optimiser le financement des CFA:**

- appréhender le modèle économique des CFA et co-produire un dialogue de gestion entre la Région et les CFA.
- mesurer les flux de taxe d'apprentissage afin de définir avec les acteurs concernés (OCTA) une stratégie pour optimiser la collecte de TA au profit des CFA régionaux.
- professionnaliser les acteurs des CFA dans la recherche de co-financements notamment européens (mobilisation de l'ingénierie régionale).

### **4.2.2 Garantir à tous un socle de connaissances et de compétences**

La maîtrise d'un socle commun de connaissances et de compétences fait référence en particulier :

- au « socle commun de connaissances et de compétences » (introduit par le législateur en 2005),
- à l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009,
- ainsi qu'à la Recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne.

Le CPRDFP crée les conditions d'une «garantie d'un socle de connaissances et de compétences à tous (jeunes ou adultes). »

L'illettrisme et la maîtrise insuffisante des savoirs de base concernent encore de nombreux élèves, apprentis et actifs.

**Dans la région Nord-Pas de Calais plus de 350 000 personnes, soit 15,5% de la population âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France, sont en situation d'illettrisme (enquête INSEE IVQ – 2004/2005).** Parmi ces personnes 49% travaillent et 51 % ont plus de 45 ans (à noter que 7,5% des jeunes de 17 ans sont en situation d'illettrisme).

Face à ces chiffres alarmants, l'État, la Région et les différents partenaires conviennent de la nécessité d'intensifier les plans d'actions.

Le socle de connaissances et de compétences est un préalable à la qualification, à l'insertion sociale et professionnelle, au maintien dans l'emploi, au développement économique de la région, à l'évolution professionnelle et à la montée en qualification, de même qu'à

l'accès à l'autonomie, la culture, la citoyenneté et la parentalité.

Dans le même temps, au-delà des capacités « lire-écrire-compter », il est essentiel de veiller à l'acquisition de savoirs de base dans les domaines du numérique et de l'apprentissage des langues étrangères.

**Cette question cruciale concernant l'acquisition par tous d'un socle de connaissances et de compétences de base ainsi que de connaissances et de compétences technologiques transversales fera l'objet d'un plan d'action spécifique reprenant les préconisations du groupe de travail thématique ainsi que les analyses des différentes contributions.**

#### 4.2.3 Faire de la formation permanente et de la formation continue des leviers du développement social et du développement économique

**La politique de formation permanente s'inscrit dans le cadre du droit à la formation tout au long de la vie.** Elle répond aux préoccupations d'accès à l'emploi durable, de sécurisation de parcours professionnel et de promotion sociale et professionnelle.

**Cette politique s'inscrit dans le cadre d'un partenariat régional et se décline sur les territoires infra régionaux.** La formation professionnelle est un domaine partagé entre la Région, l'État et les Partenaires sociaux. Elle concerne également les Conseils Généraux dans le cadre de leur politique d'insertion sociale.

La formation permanente et la formation continue s'adressent aux jeunes et aux adultes, demandeurs d'emploi, salariés ou étudiants. Une priorité est portée aux personnes les plus fragiles et les moins qualifiées dans un souci d'égalité des chances et de lutte contre les exclusions.

**Cette voie de formation répond aux besoins du développement économique et social, elle traverse l'ensemble des réalités sectorielles et territoriales.**

Evolutions technologiques, commerce du futur, croissance verte, maintien et développement du tissu PME, renouvellement et évolution de l'artisanat, pôles de compétitivité et d'excellence... Les ressources humaines sont au cœur de ces enjeux. Le développement et la transformation des compétences et l'émergence de nouvelles qualifications sont l'objet de politiques volontaristes d'accompagnement du développement régional. Concilier les préoccupations de réduction des

inégalités et d'accompagnement de l'excellence est un enjeu déterminant et partagé, tant par les acteurs publics que par les organisations professionnelles et interprofessionnelles.

#### 4.2.4 Miser sur la VAE pour construire des parcours de formation tout au long de la vie

En 2002, une nouvelle voie d'accès à la certification est ouverte: la Validation des Acquis de l'Expérience.

Dès l'origine, la Région s'engage, aux côtés de l'État et des partenaires sociaux, sur un important dispositif d'accompagnement de cette véritable innovation sociale qui doit conduire à la reconnaissance des qualifications.

Cette implication a permis le maillage du territoire en plus de 90 Points Relais Conseil, démarche emblématique en faveur de l'accès à l'information pour tous, et l'organisation d'un accompagnement conséquent pour la constitution du dossier.

Professionnalisation des acteurs, charte qualité, appuis renforcés pour les demandeurs d'emploi en difficulté, centres de validation sont quelques exemples d'initiatives régionales attestant de la volonté partagée de déployer encore plus largement ce dispositif original, facteur de continuité et d'avenir professionnel.

L'initiative des partenaires régionaux en la matière reste exemplaire au niveau national et mérite un accompagnement accru afin de voir croître le taux de qualification des habitants du Nord-Pas de Calais par cette voie, encore récente, de certification.

#### 4.2.5 Développer les conditions de la mobilité des publics

*La mobilité comme vecteur de développement personnel et d'insertion*

Le développement de la mobilité géographique de la population et en particulier des jeunes de la région Nord-Pas de Calais vise à dynamiser la montée en compétence des lycéens et des apprentis et à favoriser leur insertion professionnelle, à démocratiser leur accès à la culture et à leur permettre de s'ouvrir au monde.

Cette mobilité peut être régionale, transfrontalière, européenne ou internationale.

Deux objectifs doivent être poursuivis:

- favoriser la mobilité locale et régionale des jeunes pour faciliter leur insertion professionnelle.
- encourager la mobilité extra - régionale au sens large (transfrontalière, européenne, internationale).

Il conviendra de mettre en place les plans d'action visant le renforcement des politiques de transport ainsi que les actions accompagnant et encourageant les projets de mobilité des lycéens, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle.

#### 4.2.6 Renforcer l'accès à la formation des publics handicapés

L'insertion par la formation est l'objectif commun du PRITH et du CPRDFP. Tout au long du plan, il s'agira de prendre en compte les personnes handicapées qui entreront dans ces programmes de formation et d'adapter ces derniers à leurs besoins.

Le paysage de la formation est complexe et s'étend du droit commun aux formations spécifiques. Les formations sont initiées en formation initiale dans les E.R.E.A. et en formation permanente et continue par Pôle emploi, les OPCA, l'AGEFIPH, le marché de l'État et de l'AFPA, et par les Centres de rééducation professionnelle (CRP) dans le cadre de la formation spécifique (au nombre de trois dans la région).

Ces formations couvrent plusieurs enjeux :

- augmenter la part des Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) dans les programmes de formation du droit commun.
- travailler à l'accessibilité de la formation (physique comme pédagogique), ce qui implique une notion de compensation du handicap.

Ces mesures contribuent à accroître la qualification du public lui permettant ainsi d'accéder à l'emploi pérenne.

Les axes d'intervention suivants sont prioritaires :

- **renforcer l'acquisition de compétences clés**, facteur d'employabilité,
- **renouveler les pratiques de sensibilisation aux problèmes du handicap** :
  - pour les professionnels de l'orientation, de l'information sur les métiers, de la prescription de dispositifs de formation et d'emploi
  - pour les entreprises
- **tirer les enseignements de pratiques formatives spécifiques** pour des publics autres que les TH mais en vue d'un transfert de connaissances et d'expériences.

- **accroître la visibilité et la cohérence des actions** déjà menées par de nombreuses institutions, les rendre plus lisibles.

La formation des publics handicapés concerne également **la scolarisation des élèves en situation de handicap dans la voie professionnelle.**

L'élaboration des politiques académiques aura pour préoccupation la volonté d'inclusion des jeunes handicapés au sein de leur classe d'âge dans les lycées professionnels.

#### 4.2.7 Faciliter la construction et la cohérence de parcours de formation professionnelle s'articulant avec les formations post-baccalauréat

La région enregistre 4% de bacheliers généraux de moins que la moyenne nationale, ce qui la situe au 23ème rang des régions françaises.

La majeure partie des bacheliers généraux accèdent à l'enseignement supérieur, ce n'est le cas que pour 3/4 des bacheliers issus des bacs technologiques et pour 1/4 des jeunes titulaires du baccalauréat professionnel.

Les néo-bacheliers professionnels qui accèdent à l'enseignement supérieur s'inscrivent prioritairement en BTS (67%), contre 5% en IUT. A noter que le pourcentage des jeunes issus de bacs pro s'inscrivant en enseignement supérieur évolue fortement: augmentation de 35% en 2010-2011. Plus d'un cinquième d'entre eux s'inscrit à l'université, néanmoins leur décrochage y est massif : seuls 6% passent en 2ème année de Licence et la moitié quitte l'université définitivement au bout d'une année. Par contre, la moitié de ceux inscrits en BTS ou IUT obtiennent leur diplôme dans 2 ou 3 ans.

Tous bacheliers confondus, 90% des titulaires d'un BTS ou DUT sont en emploi 24 mois après l'obtention de leur diplôme.

La consultation des représentants des organisations professionnelles a mis en évidence l'évolution importante des qualifications attendues pour faire face aux mutations des métiers.

Les formations professionnelles ont donc à s'organiser, notamment à partir de passerelles, qu'il convient de développer, afin d'offrir aux jeunes et aux moins jeunes la possibilité d'acquérir des qualifications de l'enseignement supérieur.

La réussite des jeunes engagés dans des parcours d'apprentissage dans l'enseignement supérieur (90% de réussite aux examens) encourage une politique volontariste en la matière.

## 4.3 La dynamique de l'alternance et de la professionnalisation en précisant collectivement les conditions de leur développement

### 4.3.1 Promouvoir les parcours de formation en alternance en se donnant les conditions de son développement

**La dynamique de l'alternance nécessite de bien identifier les finalités de chaque dispositif de formation en alternance sous contrat de travail:** le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, afin d'optimiser leur usage et leur développement respectifs, coordonnés avec l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle...

Ces dispositifs d'alternance, complémentaires et éprouvés, sont -chacun dans leurs spécificités- des outils de la professionnalisation.

Tous deux facilitent une insertion efficace dans le monde du travail et améliorent l'accès à un emploi stable et durable.

Cependant ils ne répondent pas à la même logique.

• **Le contrat d'apprentissage** a pour objectif premier l'obtention d'un diplôme d'État ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles. C'est un dispositif alternatif à la formation initiale à temps plein (scolaire), qui s'adresse en priorité à des jeunes attirés par des métiers et promeut une pédagogie spécifique dont le maître d'apprentissage est le pivot. L'acquisition du diplôme se fait sous contrat de travail, ce qui renforce la dimension d'insertion professionnelle forte de ce dispositif dont les pouvoirs publics appuient le développement.

• **Le contrat de professionnalisation**, outil des branches, des partenaires sociaux et des organisations interprofessionnelles, vise en premier lieu l'insertion professionnelle ou la montée en qualification des jeunes ou demandeurs d'emploi et la réorientation professionnelle. Il permet d'acquérir une compétence ou une certification, sans nécessairement aboutir à un diplôme, pour construire le projet professionnel individuel et celui de l'entreprise.

Il favorise l'accès ou le retour à l'emploi durable.

A partir de la clarification des finalités de chacun des

dispositifs et en veillant à leur bon usage, la dynamique mise en place permettra au plus grand nombre de jeunes de 16 à 25 ans ou adultes demandeurs d'emploi qui le souhaite d'y avoir accès et contribuera ainsi à la réussite de leur parcours.

Pour l'alternance, dans ses deux déclinaisons, il s'agit donc d'affirmer collectivement des objectifs généraux ambitieux.

Dans le même temps et en cohérence, des plans d'action sont à construire en fonction d'objectifs opérationnels déclinés et contractualisés avec chaque branche professionnelle et organisation interprofessionnelle.

*Cinq objectifs généraux pour l'alternance :*

- Augmenter de façon significative le nombre d'apprentis sur la durée du CPRDFP.
- Élever le niveau des qualifications préparées tout en intégrant les publics les plus fragiles.
- Optimiser l'offre de formation par la recherche d'une cohérence territoriale, d'une complémentarité et d'une continuité des parcours.
- Faciliter la conclusion d'un plus grand nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage par des engagements contractuels avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles.
- Accompagner et évaluer les dispositifs et les centres de formation pour assurer la réussite de l'engagement collectif.

*L'atteinte de ces objectifs généraux s'organise autour des principes suivants :*

### - L'égalité d'accès aux contrats d'alternance

Assurer l'égalité d'accès aux dispositifs d'alternance pour le plus grand nombre de jeunes implique :

- Une information effective, complète et de proximité sur les métiers et les parcours professionnels possibles.
- L'élaboration de parcours individuels de formation prenant en compte les acquis et les attentes des jeunes.
- Un socle initial de savoir et de compétences conforté par une préparation à l'alternance pour les publics les plus éloignés de l'emploi.
- Une aide à la démarche de prospection et/ou de recrutement pour tout jeune ou toute entreprise qui le souhaite.

### - Une articulation pertinente et constructive entre les attentes des jeunes et les besoins des entreprises

Cela passe par :

- L'optimisation de la gestion prévisionnelle des compétences dans les entreprises (y compris les entreprises artisanales).
- L'identification dans ces entreprises d'emplois qualifiés, de proximité et inscrits dans la durée.
- Une déclinaison des besoins par filières, niveaux et territoires.
- Une anticipation, a minima à moyen terme, des évolutions technologiques, sociétales et économique.
- Une élévation volontariste des niveaux de qualification.
- Le repérage, actualisé en permanence, des emplois d'insertion.

### - La sécurisation et la qualité des parcours de formation

- En généralisant les démarches-qualité.
- En visant l'obtention d'un diplôme, d'un titre, ou de toute autre certification (Certificat de Qualifications Professionnelles, CQPI...) et l'ensemble des certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- En renforçant et valorisant la qualification des formateurs et le maintien du lien avec la culture d'entreprise.
- En agissant, en amont, sur les causes des ruptures de contrats en alternance que ces causes soient individuelles (jeune « décroché » ou en difficulté familiale...) ou collectives (conditions de travail, manque d'attractivité de certains métiers...).

### - La complémentarité et les passerelles entre les voies de formation professionnelle

Cela implique :

- Une bonne appropriation, par les jeunes et par les entreprises, des spécificités de chaque dispositif.
- La reconnaissance des caractéristiques et des conditions d'exercice de la pédagogie de l'alternance.
- L'affirmation de la complémentarité avec la voie scolaire à laquelle l'alternance ne se substitue pas.
- La mise en place de passerelles entre les deux voies et l'organisation de parcours mixtes pour les jeunes (poursuite d'études, entrepreneuriat..) en accord avec les branches professionnelles.
- La mutualisation des équipements et matériels à chaque fois que possible, pour optimiser les investissements publics sans porter préjudice à la qualité de la formation.

### - L'entrepreneuriat et l'innovation en perspective

- En intégrant et diffusant la découverte du monde de l'entreprise et de l'initiative au sein même des cursus de formation.
- En favorisant, notamment pour l'artisanat, la liaison pédagogique avec les autres dispositifs régionaux d'appui à la création: PRCTE, PRDA (un artisan sur deux a été apprenti).

### - Une gouvernance dédiée

- La mise en place d'une commission « Alternance » au sein du CCREFP permettrait d'assurer l'animation, le suivi des dispositifs et le repérage des bonnes pratiques.
- L'élaboration d'un tableau de bord régional de l'apprentissage et de la professionnalisation s'impose comme outil privilégié de la gouvernance.

### Cette dynamique de l'alternance trouve sa traduction

- pour ce qui concerne l'apprentissage, par le contrat d'objectifs et de moyens signé entre l'État et la Région pour la période 2011-2015.
- pour ce qui concerne l'articulation de l'ensemble des dispositifs, par les déclinaisons contractualisées avec les branches professionnelles et les organisations interprofessionnelles dans le cadre du volet sectoriel.
- plus généralement, dans toutes les démarches partenariales s'inscrivant dans les objectifs du CPRDFP.

# L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques

## 4.4 L'anticipation des mutations et l'accompagnement des évolutions socio-économiques

### 4.4.1 Soutenir les PME et TPE dans la gestion de leurs ressources humaines

Les PME et TPE régionales représentent une part importante du tissu économique régional (87 % des entreprises régionales n'ont pas de salarié ou moins de 10 salariés). Ces entreprises se caractérisent par une plus grande difficulté à anticiper l'évolution de leurs besoins en emplois et en compétences et à formaliser des politiques adaptées en matière de ressources humaines et de formation. Le manque d'expertise dans les méthodes et les pratiques propres à cette gestion, l'insuffisance ou l'inadaptation de l'offre de formation et de services à destination de ce type de d'entreprise, leurs limites matérielles ou financières sont autant de freins à la définition et la mise en œuvre de véritables politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les contraintes de disponibilité et d'organisation du travail, le manque d'information ou la faible appétence des salariés eux-mêmes limitent dans les faits le recours à la formation.

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont d'ores et déjà engagé un certain nombre de politiques destinées à soutenir et accompagner les PME et TPE dans la gestion de leurs ressources humaines. La loi du 24 novembre 2009 renforce à cet égard le rôle des outils paritaires, professionnels et interprofessionnels, en réaffirmant la mission de service et de conseil de proximité qui doit être assumée par les OPCA. Le CPRDFP est l'occasion de mettre en œuvre plusieurs démarches opérationnelles.

#### **- Soutenir les TPE/PME dans des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur les territoires**

La dimension « ressources humaines » (RH) est un préalable indispensable à toute réflexion sur les enjeux de développement de la formation des salariés dans les entreprises. Il s'agira d'accompagner les dirigeants des petites et moyennes entreprises (PME) dans le développement de pratiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) reliant la stratégie de l'entreprise, l'organisation du travail et la gestion des compétences. Ceci afin de développer le

recours à la formation dans les entreprises et de favoriser l'ancrage des entreprises sur leur territoire. Ces démarches d'accompagnement des dirigeants et des salariés se doivent d'être coordonnées et complémentaires entre les actions des acteurs territoriaux et des branches professionnelles. Elles viseront à mobiliser un ensemble de dispositifs permettant aux entreprises d'avoir recours à des compétences externes, des démarches collectives d'accompagnement au changement, mais aussi et surtout aux capacités d'appui que développent les acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation et des branches professionnelles.

#### **- Développer des services favorisant le recours à la formation**

L'OPCA doit assurer un premier accompagnement du fait de la relation de proximité qu'il entretient avec ses adhérents. Ce rôle de premier niveau d'interface doit être conforté.

La communication est un facteur clé susceptible de faire évoluer la perception négative que les petites entreprises ont de la formation. Dans ce sens, il convient de repenser :

- l'information auprès des salariés et des directions d'entreprises
- l'information sur l'offre de formation locale et régionale.
- l'information sur les effets de la formation pour les entreprises et les salariés.

Des innovations et une activité de conseil en matière d'ingénierie de formation permettront de mieux adapter les outils aux contraintes de ces petites entreprises et de faciliter l'accès à la formation des salariés:

Formation Ouverte et A Distance notamment, modes de validation alternatifs (VAE)...

Le développement de plateformes territoriales serait susceptible d'intégrer toutes ces dimensions de conseil et d'information, favorisant notamment la mutualisation de places, équipements et moyens pédagogiques.

#### **Coordonner les interventions**

Les interventions des différents acteurs publics et privés (OPCA/Etat/Région/Pôle emploi) à destination des PME/TPE devront être mieux articulés afin d'optimiser l'utilisation des financements, dans le respect des compétences de chacun.

Il conviendrait de créer un pilotage territorial dédié aux questions de ressources humaines et de formation, réunissant sur chaque territoire les acteurs concer-

nés. L'objectif est de coordonner et structurer les interventions des acteurs de l'emploi et de la formation sur les territoires, dans la prospection des entreprises et la réponse à leurs besoins. Il s'agira également de prendre en compte la demande sociale de formation. Un observatoire territorial, consolidé au niveau régional, permettra à l'ensemble des acteurs de mieux connaître les besoins du territoire et ainsi de préparer et coordonner les interventions des acteurs publics (programme régional de formation, offre Pôle emploi...) et privés.

#### 4.4.2 Assurer la continuité professionnelle par l'anticipation

Dans un contexte économique et social de plus en plus ouvert et mouvant, il apparaît nécessaire de pouvoir anticiper les évolutions des compétences attendues, notamment sur les secteurs d'activités majeurs et porteurs pour la région. Cette veille anticipatrice constitue la base d'une véritable politique de continuité professionnelle au bénéfice de l'ensemble des actifs régionaux.

Précédant la loi du 24 novembre 2009, le Conseil Régional, l'État et les partenaires sociaux ont signé en juin 2009 un Pacte Régional sur la continuité professionnelle pour le Nord-Pas de Calais. L'objectif de cet accord est d'anticiper les mutations économiques à venir afin d'éviter les ruptures professionnelles dans les parcours des salariés. Les partenaires du pacte s'appuient pour ce faire sur la coordination de leurs dispositifs de droit commun ou mettent en place des projets spécifiques.

Le pacte concrétise une ambition commune sur la base de laquelle le CPRDFP doit s'appuyer.

A travers leurs outils paritaires (OPCA et OPACIF), et la gestion des fonds de la formation professionnelle continue, les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans le maintien et l'évolution des compétences des salariés. La structuration importante des branches et de l'interprofessionnel dans la région permet de mobiliser les acteurs en responsabilité de ces évolutions et d'engager des nouveaux partenariats publics/privés. Les partenaires devront par ailleurs s'organiser pour s'inscrire collectivement dans le cadre d'appels à projets auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

#### - Capitaliser et diffuser les éléments de connaissance et de prospective

L'anticipation des mutations socio-économiques suppose une connaissance et une appropriation des éléments d'information disponibles sur les mutations du tissu économique régional, les évolutions de l'emploi, des métiers et des qualifications. Il s'agira de valoriser les travaux produits par les différents observatoires nationaux et régionaux des branches professionnelles, ainsi que les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF, ORES...)

L'accent devra être porté sur le caractère prospectif des travaux et leur meilleure diffusion auprès des professionnels et du grand public, mais également par leur appropriation au niveau des territoires.

Des démarches d'anticipation associant les acteurs économiques devront être amplifiées (dispositifs anticipatifs des EDEC...).

#### - Construire l'offre de formation dans une dynamique concertée

Il s'agira de poursuivre le dialogue engagé entre milieux professionnels, financeurs et offreurs de formation afin de construire une offre de formation qui réponde aux besoins de l'économie régionale actuels et en devenir et qui conforte les besoins en qualification des salariés.

La dimension territoriale devra par ailleurs être intégrée afin de s'inscrire dans les dynamiques de projets locaux.

La création d'une commission RH/ formation dans les pôles d'excellence, en concertation avec les branches concernées, permettrait de réaliser une démarche prospective sur les métiers. Ces commissions auraient pour finalité de préparer les actions communes des acteurs privés et publics concernés.

Un accent particulier sera mis sur les formations permettant d'asseoir des compétences professionnelles transférables, pour faciliter les mobilités professionnelles.

## 4.4.3 Favoriser la formation des demandeurs d'emploi

La formation des demandeurs d'emploi est un enjeu majeur d'insertion. Elle suppose le déploiement d'une offre de formation concertée, diversifiée, accessible à tous et se donnant comme enjeu l'accès pour tous à l'emploi durable.

La Région et Pôle emploi interviennent tous deux sur ce champ :

- La Région met à disposition des publics demandeurs d'emploi un potentiel important d'actions de formation déterminées, pour une large part, en fonction des besoins repérés avec les organisations professionnelles et les territoires.

- Pôle emploi définit chaque année les grands axes de sa politique d'achat de formation sur la base, pour une large part, de l'analyse des tensions sur le marché du travail.

### **- Coordonner les politiques d'achat de formation des demandeurs d'emploi:**

Un des objectifs du CPRDFP consiste à faire émerger une coordination de l'achat, de la prescription et du suivi des actions de formation.

Afin d'optimiser cette intervention publique, la Région, l'État et Pôle emploi mettront en œuvre, tout au long du mandat, des modalités d'articulation entre les commandes publiques de nature à faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation, et donc à l'emploi, et à renforcer la cohérence et la couverture territoriale sur ce champ.

### **- Rechercher la complémentarité des interventions:**

Il s'agit de rendre plus efficiente la coordination entre les acteurs de la formation professionnelle et d'articuler les dispositifs pour la construction de parcours complets permettant d'accéder à l'emploi.

Pour ce qui concerne l'accès à la qualification des jeunes demandeurs d'emploi, l'articulation avec l'autre voie d'accès à la certification – l'alternance – fait l'objet d'une attention particulière. Ce volet s'inscrit dans un travail étroit avec les branches professionnelles et les organisations interprofessionnelles.

La voie d'accès à la certification à travers la Validation des Acquis de l'Expérience est confortée et développée.

Le déploiement du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et son articulation avec d'autres

dispositifs de formation offrent la perspective de parcours complets pour les demandeurs d'emploi et doivent permettre leur insertion durable dans l'emploi.



## 4.5 L'émergence des activités et des métiers de demain

### 4.5.1 Créer les conditions d'une synergie entreprise / innovation / formation

L'ensemble des acteurs du Nord-Pas de Calais s'est engagé dans une politique volontariste de redynamisation du paysage économique et social au travers de la montée en puissance du Schéma Régional de Développement Economique et de la Stratégie Régionale d'Innovation.

La dynamique impulsée notamment par les pôles de compétitivité et les pôles d'excellence économique ouvre de nombreuses perspectives en matière de développement de nouvelles activités économiques, fortement articulées à l'innovation et à la recherche régionale.

Sept pôles de compétitivité sont implantés dans le Nord-Pas de Calais :

- I-trans, pôle transports terrestres.
- Up-tex, pôle textiles innovants.
- AQUIMER, pôle filière produit aquatique.
- PICOM, pôle industrie du commerce.
- NSL, pôle nutrition-santé-longévité.
- MAUD, pôle matériaux et application pour une utilisation durable.
- TEAM2, écotecnologies, valorisation des déchets, sites et sols pollués.

Douze pôles d'excellence économique régionaux sont soutenus dans le Nord-Pas de Calais :

- Images.
- les éco-activités.
- l'agro-alimentaire.
- la logistique.
- l'automobile.
- la sécurité des process industriels.
- le secteur du bâtiment et des travaux publics.
- le tourisme.
- la filière bois.
- la plasturgie.
- la filière mécanique et équipements industriels.
- l'Ubiquitaire.

Deux pôles sont également en cours de finalisation :

- Energie.
- Textile, Matériaux, Mode.

Cette mise en dynamique de l'économie régionale et

de l'évolution des emplois, des compétences et des qualifications qu'elle favorise à terme, doit permettre de poser les conditions de rapprochements vertueux et consolidés entre le monde de la formation, celui des entreprises et celui de la recherche.

A ce titre, le CPRDFP identifie la nécessité d'impulser et d'expérimenter de nouvelles modalités de rapprochement concret entre les dynamiques mises en œuvre dans les pôles de compétitivité et d'excellence régionaux et les acteurs de la formation professionnelle, toutes voies confondues.

### **Cet objectif s'articule autour de trois axes complémentaires :**

-la mobilisation renforcée des commissions RH/formation identifiées dans les instances de pilotage des pôles en concertation avec les branches concernées, aux fins d'améliorer la veille anticipatrice sur l'évolution des besoins de compétences et d'emploi dans les secteurs concernés,

-la constitution, autour de plates-formes technologiques ou de clusters, de partenariats effectifs entre les entreprises, les établissements de formation et les unités de recherche, dans une perspective de réactivité accrue et efficiente de l'ensemble des acteurs face aux défis de l'innovation,

-la capacité, par la sensibilisation des professionnels de la formation et de l'orientation, à restaurer l'image et la représentation des métiers en identifiant mieux les perspectives de leur développement et de leur transformation.

Les pôles d'excellence, acteurs fédérateurs du développement des filières, sont légitimes et attendus sur ce sujet en raison de leur expertise sur les perspectives de développement des filières et de leurs liens avec les entreprises.

De son côté, la formation professionnelle tout au long de la vie permet également de détecter, d'incuber et même de coordonner la mise en œuvre de projets innovants dans les PME/PMI et ainsi d'améliorer sensiblement la compétitivité des entreprises régionales.

À cet effet le transfert de l'innovation vers les PME/PMI en lien avec les pôles de compétitivité notamment par l'apprentissage dans le supérieur (à l'exemple de l'expérience d'INOPME pour les PME de l'industrie du transport) sera encouragé.

#### 4.5.2 Sensibiliser dès l'école à l'esprit d'entreprendre en donnant aux jeunes la possibilité de construire des projets

Malgré une mutation de grande ampleur, l'économie régionale reste confrontée à des paradoxes structurels :

- une recherche publique et privée encore en devenir mais avec des perspectives fortes notamment grâce aux pôles de compétitivité et d'excellence.
- un esprit entrepreneurial en progression, avec encore des marges de manœuvre.

#### **Ce contexte appelle des initiatives à mener dès la formation initiale :**

- L'Académie de Lille se veut pilote en mettant en place un système global de coordination avec les partenaires et une sensibilisation à l'esprit d'entreprendre tout au long du parcours de l'élève et entend travailler sur des valeurs liés à l'autonomie, l'esprit d'initiative, la responsabilité, la confiance en soi.
- Améliorer les temps consacrés à l'élaboration et à la consolidation des projets professionnels des jeunes, notamment au lycée.
- Enrichir le partenariat avec le monde de l'entreprise,
- Améliorer l'accompagnement des jeunes en stage de formation, tant du côté des établissements que des entreprises: aide à la recherche d'entreprises d'accueil, suivi des parcours, tutorat...
- Initier les jeunes tout au long de leur parcours à une activité et à un environnement économiques en constante évolution.
- Développer la sensibilisation et la formation des formateurs aux réalités du monde de l'entreprise.

## 4.6 La transformation écologique et sociale et le développement durable

### 4.6.1 Accompagner les évolutions de compétences liées au développement durable pour l'ensemble des secteurs d'activité et dynamiser les métiers de la croissance verte

#### Contexte

La France est engagée depuis 2007 dans une politique de « croissance verte » impulsée par les investissements du Grenelle de l'Environnement. La Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) confirme cet engagement pour la période 2010–2013 qui doit projeter le pays « vers une économie verte et équitable ».

Du point de vue de l'action, le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD), outre un état des lieux, recense des actions prioritaires dans 18 filières industrielles stratégiques.

Par ailleurs, un plan national de mobilisation pour les emplois et les métiers dans une économie verte a été présenté en janvier 2010.

Pour sa part, la Région Nord-Pas de Calais promeut une « transformation écologique et sociale » qui, à partir d'opérations structurantes (Euralens, Lycée du Troisième millénaire, Gouvernance alimentaire...), doit faire émerger un nouveau modèle de développement plus sobre et plus attentif à l'homme.

Afin de structurer la démarche au niveau régional, des conventions pour la création d'observatoires régionaux des métiers de la croissance verte et de centres de ressources ont été prévues. Des expérimentations sont lancées avec l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME) et les maisons de l'emploi, afin d'interagir avec les CPRDFP et de contribuer à leur élaboration.

**– Une visibilité encore insuffisante sur les métiers de la « croissance verte », lors de la rencontre thématique, le collectif avait préféré le terme « économie verte »**

Les débats sur la « croissance verte » - croissance plus sobre, moins carbonée, plus respectueuse des enjeux du développement durable pour les uns, opportunité conjoncturelle à saisir pour les autres – laissent pointer les enseignements suivants :

- D'un point de vue « qualitatif », une difficulté à cerner ce qu'est un « emploi » de la croissance verte ou encore à définir les « compétences » spécifiques requises dans une économie verte.
- D'un point de vue « quantitatif », une difficulté à évaluer les mouvements d'emplois (créations/destructions). Sur ce sujet, le diagnostic prévoyant une

création nette d'emplois modérée doit être entendu avec circonspection. En revanche, les transformations pressenties seront sans doute (et le sont parfois déjà) notables en matière de compétence. Nombreux sont les secteurs concernés (chimie, énergie, bâtiments, transports...) ou encore les fonctions transversales (sécurité, nettoyage...).

• Les « emplois verts » semblent bénéficier d'un certain engouement de la part des jeunes. Toutefois, ces emplois sont largement méconnus et trop rapidement assimilés à des emplois « proches de la nature ».

**Une observation attentive de ces évolutions doit être entreprise sans tarder**

**– La mise en place de nouvelles activités liée à la « transformation écologique et sociale » doit être aussi finement suivie**

La « transformation écologique et sociale » se veut porteuse d'un nouveau modèle de développement dont on a encore du mal à définir précisément les caractéristiques économiques et sociales, et donc les incidences en matière d'emploi, de compétences et de qualification.

Toutefois, il est possible d'envisager (et de faciliter par la même occasion) les mouvements suivants qui sont tous porteurs d'une nouvelle « richesse » collective :

- Relocalisation d'un certain nombre d'activités à proximité des marchés locaux, parce que le « coût complet », mesurant mieux les externalités négatives (émission de gaz à effet de serre par exemple) rend la relocalisation écologiquement plus rentable ;
- Développement des « circuits courts » entre producteurs et consommateurs ;
- Développement du « commerce de proximité », de l'artisanat (réparation, entretien, recyclage)
- Développement des services liés au développement de l'économie de la fonctionnalité (fondée sur les services rendus, exemple: la location d'équipements, de voitures...)
- Services de proximité (à l'enfance, aux personnes âgées)

### 4.6.2 Promouvoir le développement de l'économie sociale et solidaire

L'économie sociale et solidaire représente dans le Nord-Pas de Calais 10,8% des emplois des secteurs privé et public soit 143 000 emplois. Elle représente 11% des employeurs de la région.

Le champ de l'économie sociale solidaire se caractérise à la fois par la spécificité des statuts des entités qui le composent (formes coopératives, mutuelles, associatives) et par la référence à une communauté

de valeurs (approche sociale, environnementale et citoyenne) tenant à ses modes de régulation sociale et à ses modes d'intervention.

Ses champs d'intervention recouvrent un grand nombre de secteurs d'activité, au sein desquels les activités de l'économie sociale et solidaire rencontrent les activités de l'économie traditionnelle.

Parmi les secteurs les plus représentatifs, on peut citer le secteur sanitaire et social, le sport, la formation, les services aux entreprises, la culture et les loisirs, le BTP.

Les activités dites « de proximité » ouvrent par leur nature même des opportunités d'emploi sur l'ensemble du territoire régional.

#### **- Anticiper sur les métiers pour mieux cerner les besoins de formation**

Le champ de l'économie sociale et solidaire recouvre une très grande variété de métiers, dans des secteurs soumis à de fortes évolutions (enjeux liés au vieillissement de la population, impératifs liés au développement durable...). Il apparaît utile de circonscrire la réalité de ces métiers et de dégager les caractéristiques liées à leur exercice dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Cette visibilité est un préalable indispensable à l'effort de formation et de professionnalisation engagé par le secteur.

L'État, la Région la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire et les partenaires sociaux du secteur ont signé un accord cadre relatif à la mise en œuvre d'un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP). Cette étude constitue une base aux réflexions sur ce champ. Un travail de description des branches et des métiers de l'économie sociale est par ailleurs engagé dans le cadre d'une collaboration entre Pôle Emploi et l'USGERES.

#### **- Développer l'information et le conseil en orientation sur les métiers et les formations de l'économie sociale et solidaire - Développer l'attractivité de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)**

Il apparaît utile de développer l'information afférente aux formations et aux débouchés offerts par l'économie sociale et solidaire, par ailleurs assez méconnue

des acteurs et du grand public.

La sensibilité particulière de ce secteur le rend plus accessible à des publics fragilisés ou en rupture de parcours professionnel.



Un effort général de sensibilisation doit ainsi être engagé, sur la base d'un certain nombre de partenariats avec l'Education Nationale, les universités, les structures d'accueil et d'accompagnement des jeunes, le service public de l'emploi.

#### **- Formaliser des contenus et développer une offre de formation adaptée**

Les travaux engagés dans le cadre du CEP devront permettre de dégager les besoins de formation propres à l'Economie Sociale et Solidaire, de mesurer dans quels cadres (cadre propre à l'ESS ou intégration dans des cadres de formation classiques) et selon quelles modalités ils devront être développés pour alimenter au mieux les métiers du secteur.

Un besoin particulier est d'ores et déjà identifié sur les métiers de l'encadrement.

#### **-Accompagner les parcours d'évolution professionnelle**

Les acteurs de l'économie sociale et solidaire expriment un attachement particulier aux conditions d'accès et à l'évolution professionnelle des personnes intégrant leur secteur.

La formation est envisagée comme un levier pour l'accès à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées. Elle est aussi un moyen d'assurer la sécurisation des parcours professionnels.

L'accès de tous à la formation, le développement de la validation des acquis de l'expérience (étendue aux personnels bénévoles), le développement de passerelles entre métiers et secteurs de l'économie sociale, le développement de titres ou certifications transversaux ou interbranches facilitant les mobilités professionnelles contribuent à atteindre cet objectif.

Fait en quatre exemplaires à Lille,

Le préfet de la Région  
Nord-Pas de Calais

Dominique BUR

31 MAI 2011  
Le Président du  
Conseil Régional  
Nord-Pas de Calais

Daniel PERCHERON

Le Recteur de  
l'Académie de Lille

Marie-Jeanne  
PHILIPPE

La Directrice Régionale  
de l'Alimentation, de  
l'Agriculture et de la Forêt

Sophie BOUYER

# GLOSSAIRE

**ADEME** : AGENCE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA MAITRISE DE L'ENERGIE.

**AFPA** : ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES.

**ARS** : AGENCE REGIONALE DE SANTE.

**BMO** : (enquête) BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE.

**BTS** : BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR.

**CAP** : CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE.

**CCREFP** : COMITE DE COORDINATION REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

**CDG** : CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

**CEP** : CONTRAT D'ETUDE PROSPECTIVE.

**CGDD** : COMMISSARIAT GENERAL AU DEVELOPPEMENT DURABLE.

**CIF** : CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION.

**CNFPTLV** : CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE.

**CQPI** : CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLES INTERBRANCHES.

**CRF** : CENTRE DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE.

**C2RP** : CENTRE REGIONAL DE RESSOURCES PEDAGOGIQUES ET DE DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE LA FORMATION.

**DEBOE** : DEMANDEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.

**DIMA** : DISPOSITIF D'INITIATIONS AUX METIERS EN ALTERNANCE.

**DRAAF** : DIRECTION REGIONALE DE L'ALIMENTATION DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORET.

**DRH** : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.

**EDEC** : ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES.

**ESS** : ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE.

**GPEC** : GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.

**INSEE** : INSTITUT NATION DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUE.

**IUT** : INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE.

**IVQ** : (enquête) INFORMATION ET VIE QUOTIDIENNE.

**LEGT** : LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHNOLOGIQUE.

**MGI** : MISSION GENERALE D'INSERTION.

**ONISEP** : OFFICE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES ENSEIGNEMENTS ET LES PROFESSIONS.

**OPACIF** : ORGANISME PARITAIRE AGREE AU TITRE DU CIF.

**OPCA** : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE.

**OREF** : OBSERVATOIRE REGIONAL EMPLOI FORMATION.

**ORES** : OBSERVATOIRE REGIONAL ECONOMIQUE ET SOCIAL.

**PDMF** : PARCOURS DE DECOUVERTE DES METIERS ET DE LA FORMATION.

**PLDE** : PLAN LOCAL DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.

**PME** : PETITE ET MOYENNE ENTREPRISE.

**POE** : PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI.

**POLE DE COMPETITIVITE FILIERE PRODUITS AQUATIQUES** : VISE L'EXPLOITATION RATIONNELLE ET DURABLE DES ESPECES PERENNES ET LA VALORISATION DES PRODUITS ET COPRODUITS DE LA PECHE ET DE L'AQUACULTURE.

**POLE DE COMPETITIVITE I-TRANS** : CONCERNE LA CONCEPTION, LA CONSTRUCTION, L'EXPLOITATION ET LA MAINTENANCE DES SYSTEMES DE TRANSPORTS TERRESTRES INNOVANTS FUTURS.

**POLE DE COMPETITIVITE MAUD** : MATERIAUX A USAGE DOMESTIQUE, ENTEND DEVELOPPER L'INNOVATION DANS LES FILIERES DE L'EMBALLAGE, LE PACKAGING, L'IMPRIMERIE, LES ARTS GRAPHIQUES ET LES ARTS DE LA TABLE

**POLE DE COMPETITIVITE NSL** : NUTRITION SANTE LONGEVITE, ENTEND PREVENIR ET TRAITER LES TROUBLES METABOLIQUES ET LES PATHOLOGIES ASSOCIEES, AINSI QUE LES MALADIES ASSOCIEES AU VIELLISSEMENT.

**POLE DE COMPETITIVITE PICOM** : PÔLE DE COMPÉTITIVITÉ DES INDUSTRIES DU COMMERCE LILLE.

**POLE DE COMPETITIVITE TEAM** : TECHNOLOGIES DE L'ENVIRONNEMENT APPLIQUEES AUX MATIERES ET MATERIAUX.

**POLE DE COMPETITIVITE UP-TEX** : VISE A PLACER LE TEXTILE AU CŒUR DES MATERIAUX DU FUTUR ET DEVELOPPER LES ACTIVITES ET MARCHES TEXTILES.

**PRCTE** : PROGRAMME REGIONAL DE CREATION ET TRANSMISSION D'ENTREPRISES.

**PRDA** : PROGRAMME REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DE L'ARTISANAT.

**PRIM** : PLATE FORME REGIONALE D'INFORMATION SUR LES METIERS.

**PRITH**: PLAN RÉGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**SRDE** : SCHEMA REGIONAL DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.

**STI2D** : SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'INDUSTRIE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE.

**STS** : SECTION TECHNICIEN SUPERIEUR.

**TPE** : TRES PETITE ENTREPRISE.

**RNCP** : REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES.

**SNDD** : STRATEGIE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DURABLE.

**TA** : TAXE D'APPRENTISSAGE.

**TH** : TRAVAILLEURS HANDICAPES.

**VAE** : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE.

Contacts:

**Préfecture de la région Nord-Pas de Calais**

12 rue Jean Sans Peur  
59039 LILLE CEDEX

Tél: 03 20 30 57 51 - Fax: 03 20 30 53 79

**Région Nord-Pas de Calais**

**Mission d'Appui aux Programmes Régionaux de Formation**

45D rue de Tournai  
59555 LILLE CEDEX

Tél: 03 28 82 78 51 - Fax: 03 28 82 78 55

[www.nordpasdecals.fr/CPRDFP](http://www.nordpasdecals.fr/CPRDFP)

**Académie de Lille**

20 r St Jacques  
59800 LILLE

Tél: 03 20 15 60 00 - Fax :03 20 15 65 90

**Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt  
du Nord - Pas de Calais**

Cité Administrative  
BP 505

59022 LILLE Cedex

Tel : 03 62 28 41 00 - Fax : 03 62 28 41 01