



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**

La formation et l'orientation professionnelles en Nouvelle-Aquitaine pour 2023-2027

Concertation régionale « Filières »

30 janvier 2023

CPRDFOP

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Introduction

par Karine DESROSES, Vice-Présidente en charge de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Emploi

CPRDFOP

*Contrat de plan régional de développement des formations et de
l'orientation professionnelles*

Cadre réglementaire, contexte
et échéances pour son renouvellement

CPRDFOP - cadrage réglementaire

- La Région élabore le CPRDFOP au sein du CREFOP (Article L214-13 du Code de l'éducation)
- Le CPRDFOP constitue un document de planification des politiques d'orientation et de formation professionnelle au plan régional. Il permet au quadripartisme régional de partager un pilotage stratégique à 5 ans de ces politiques.
- Le CPRDFOP a pour objets :
 - l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications,
 - la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.

CPRDFOP - cadrage réglementaire

Le contrat de plan définit :

- les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE,
- les objectifs matière d'information, de conseil et d'accompagnement en orientation, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles,
- les objectifs en matière de formation professionnelle initiale et continue dans les filières, tenant compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers (transitions écologique et énergétique) :
 - dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale
 - dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi,
 - dans sa partie consacrée aux personnes en situation de handicap, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

CPRDFOP – processus d'élaboration

- Un bilan du CPRDFOP 2018-2022
- Le lancement des travaux d'élaboration à l'occasion de la réunion du Comité plénier du CREFOP (12 octobre 2022)
- La conduite et le suivi des travaux par le CREFOP (Comité technique issu du bureau et implication des 4 commissions thématiques)
- Des concertations territoriales (5 conférences du 20 octobre au 12 janvier 2023) et régionales (conférence « Filières »)
- Un nouveau contrat de plan à situer dans un contexte de réformes sur le champ emploi formation (clause de revoyure)
- Une adoption par le Conseil Régional prévue le 12 juin 2023

Retour sur les concertations territoriales

Des premiers enseignements

5 réunions de concertations en Nouvelle-Aquitaine

Près de 400 participants à **Limoges, Pessac, Mont de Marsan, Poitiers et Angoulême,**

Une grande diversité de participants :

- 2/3 venant des OF/CFA, des lycées et prescripteurs,
- 1/3 représentants les conseils départementaux et des EPCI, les acteurs du handicap et de la lutte contre l'illettrisme, chambres consulaires, services de l'Etat et autorités académiques, tiers-lieux, CDG, SPIP, IAE, OPCO, Transco, syndicats de salariés...etc.



Des constats récurrents

Des évolutions sociétales dans le rapport au travail et à son sens, notamment chez les jeunes

L'importance des **freins périphériques** pour l'accès à la formation et à l'emploi

La nécessité de **remodeler l'image des métiers**

Le besoin d'articuler dans les parcours les expérimentations et expériences immersives

Un système de la formation toujours complexe, à simplifier

L'enjeu d'appréhender **les parcours de manière à la fois globale et individualisée**

La question complexe de **la communication face à la diversification des vecteurs et des usages**

L'engagement des apprenants et des entreprises



Des propositions pour l'orientation tout au long de la vie

Intégrer la question du sens du travail dans l'accompagnement des parcours d'orientation

Présenter l'orientation par une **approche en famille de métiers** pour laisser du temps aux jeunes

Diversifier et améliorer les modes et **canaux de communication**

Développer des *zooms métiers* avec des **outils adaptés** à l'époque et en favorisant les relations (pairs, ambassadeurs, visites de professionnels,..)

Favoriser les modes **d'immersions** validant les choix de **parcours tout au long de la vie**



Attractivité des métiers : le rôle des entreprises & des filières

Donner du sens et de l'envie en agissant sur les représentations

Impliquer l'entreprise dans la construction du parcours d'intégration vers l'emploi

Co-valider le projet entre le prescripteur, l'OF, la personne et l'entreprise

Accompagner les entreprises en amont. **Mieux former les formateurs et encadrants** (maîtres de stages, d'apprentissage, tuteurs)

Améliorer les conditions d'emploi et de travail dans certains secteurs

Etendre les réseaux d'entreprises **accueillantes en alternance et en stage** (entreprise apprenante et engagements réciproques)

Développer l'attractivité globale : qualité de vie dans les territoires et au travail

Favoriser l'accès à la formation et à l'emploi

➤ Focus sur les publics le plus éloignés de l'emploi

Travailler les freins périphériques par un **accompagnement** global et personnalisé, en amont, pendant, et après la formation > organiser la complémentarité des acteurs

Concevoir un **système d'aides plus réactif** (avances, places de crèche, mobilité – logement)

Sécuriser l'entrée en formation (sas d'entrée, consolidation du projet, positionnement renforcé), veiller à la réalisation complète du parcours

Développer les **passerelles** entre la remobilisation et l'entrée en formation

Elargir le réseau d'informateurs autour de **l'auto-positionnement**

S'appuyer sur les Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP)

))) **Accompagner les transitions environnementales et énergétiques...**

Sensibiliser les acteurs & usagers de l'écosystème OFE

Faire **monter en compétences** les professionnels : contenus, pratiques

Intégrer ces dimensions dans les parcours d'orientation, de formation et d'emploi

et faire évoluer les dispositifs d'orientation et l'appareil de formation

Mettre la **personne au cœur des préoccupations** dans le parcours

Mutualiser les **équipements de proximité** (lycées, plateaux mobiles...) et innover dans les modalités pédagogiques

Diversifier les possibilités de se former (AFEST, alternance formation/emploi, passerelles entre les différentes voies)

Développer la formation itinérante pour « **aller vers** »

Se décentrer de la **représentation des métiers** pour une vision des **compétences transférables**



Retour sur le questionnaire relatif aux Contrats Régionaux de Filière (CRF)

Les 9 Contrats Régionaux de Filière

- Production agricole et aménagements paysagers
- BTP et négoce de matériaux de construction
- Numérique
- Transport, logistique, services à l'automobile, mobilités
- Industries
- Hôtellerie-restauration-tourisme
- Sport, animation, loisirs et lien social
- Formation
- Santé, action sociale, métiers du social et du médico-social



91 signataires



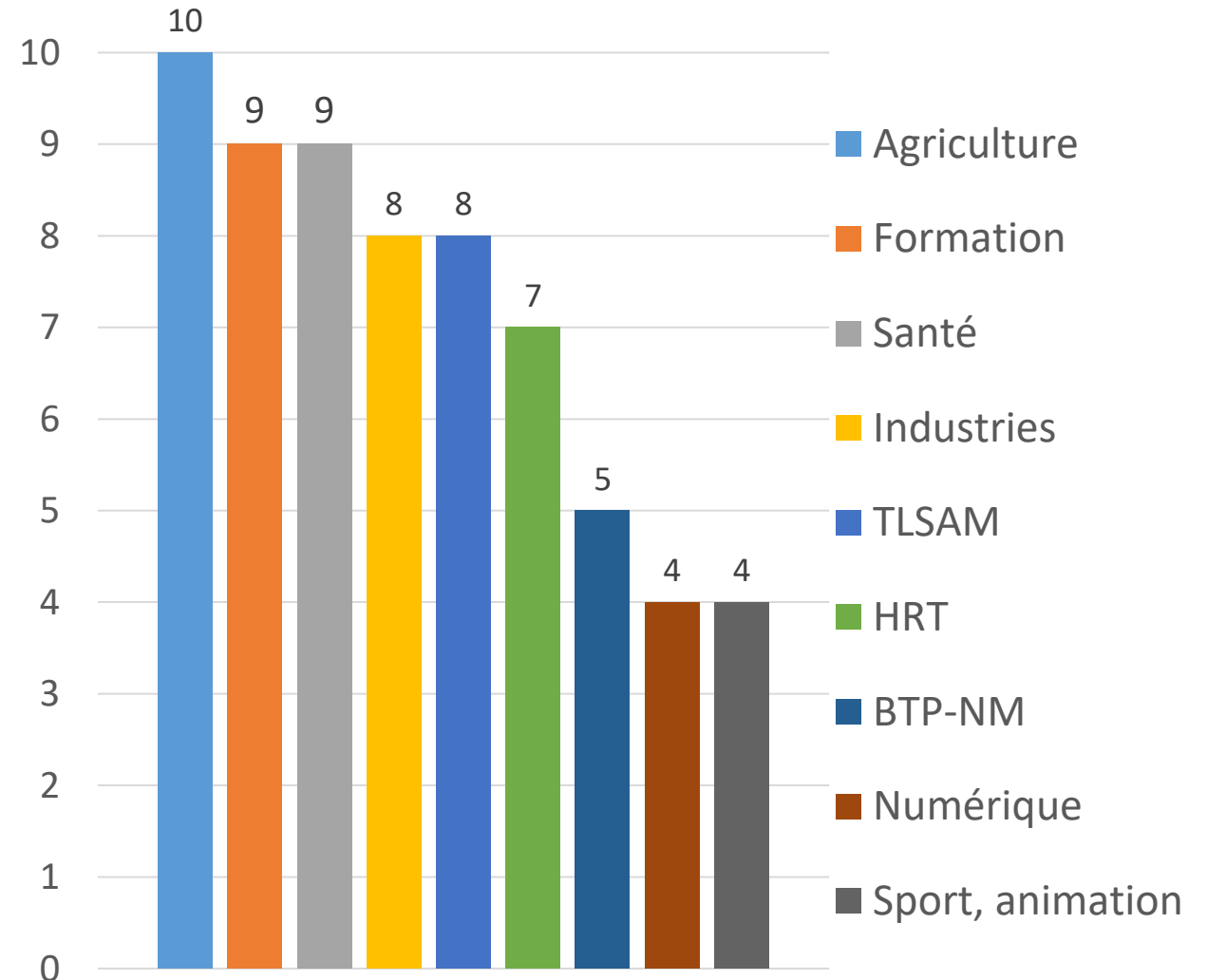
+ d'1million d'actifs
1 045 865

**47 partenaires ont répondu représentant
39 structures réparties comme suit :**

- 20 organisations professionnelles
- 6 OPCO
- 6 services institutionnels
- 3 partenaires sociaux
- 2 chambres consulaires
- 2 autres (APECITA, Cap M)

Les Contrats Régionaux de Filière

Engagés sur quelle(s) filière(s) ?

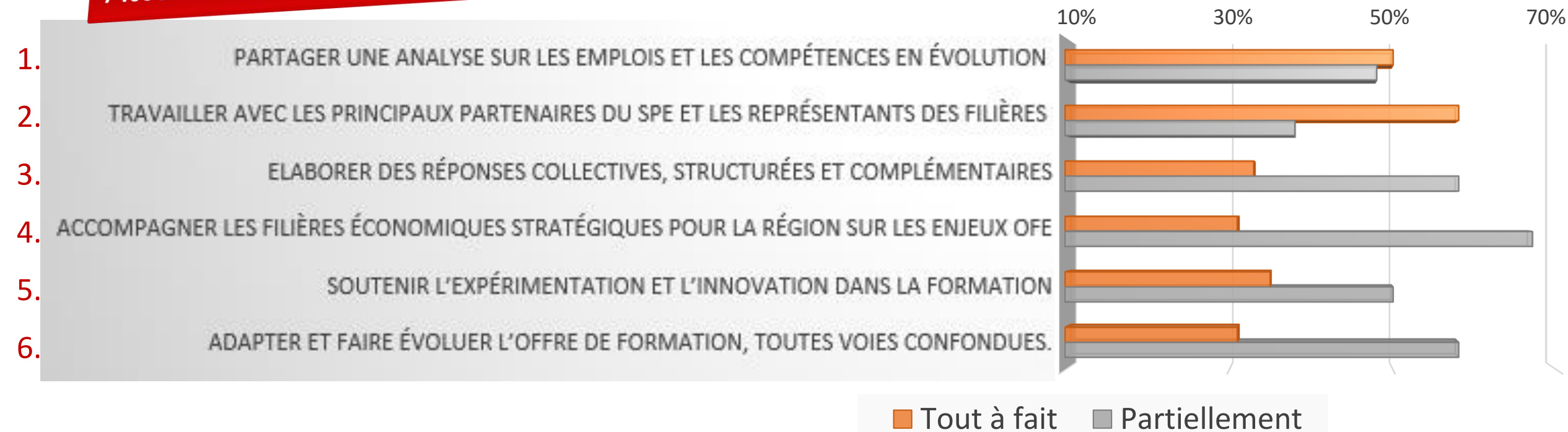


→ Les travaux auxquels vous participez dans ces instances répondent-ils à vos attentes ?

➤ 60 % sont satisfaits à très satisfaits

➤ 33% le sont partiellement

→ Atteinte des engagements réciproques par les acteurs parties-prenantes ?



En quoi ces travaux répondent à vos attentes ?



Qu'avez-vous retiré de
ces années de
contractualisation ?

économique
constructif
actions
positif
acteurs
réseau
connaissances
relation
échange
partage
partenariat
collaboration
important
commun
terrain
synergie
emploi
poursuivre
rapprochement
éclairage
télétravail
territoire
précieux
riche
outils
volonté
concrets
actualités
concertation
coopération
collectifs
engagés
Covid
commun
collectifs
ensemble
formation
reconnaitre
relation

Que faudrait-il selon vous
mettre au cœur des travaux
d'un éventuel CRF renouvelé ?

expérimentations
tutorat **alternance** transmission
promotion **Dir** territoire
égalité
orientation **durable** parcours
soutien **écologie** DCE
séniors
handicap **formation** Dev
événements **attractivité** ressources
inclure **innovation** rétroencement
Eco RH **transition** numérique
accompagner
coopération actions
locavorisme **fidélisation** sourcing
opérationnel emploi
management

Résorption des tensions de recrutement

Bilan de la démarche systémique

par Philippe DOLE

Inspecteur Général des Affaires Sociales honoraire



Bon appétit et RV à 13h45 - Ateliers

- 1 - Comment orienter les actifs vers les métiers qui recrutent dans un contexte de quasi plein emploi et de questionnements sociétaux ?
- 2 - Comment mieux identifier les besoins de compétences des entreprises à l'échelle régionale et infra régionale et y répondre de manière pertinente et organisée ?
- 3 - Quelles contributions des entreprises au développement des compétences et à la mise en œuvre des formations dans les territoires ?
- 4 - Comment accompagner les transitions énergétiques, environnementales et numériques par l'orientation et la formation ?
- 5 - Comment recruter dans un contexte de tensions générales sur le recrutement ?





Merci de votre participation