



Attente logo DRAAF

Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2023-2028 REGION PROVENCE ALPES COTE D'AZUR

Table des matières

Propos introductifs	4
Accompagner les grandes transitions	4
Répondre aux tensions de recrutement et aux besoins liés aux métiers d'avenir	5
L'actualité au moment de la rédaction du document.....	6
CHAPITRE 1 : L'élaboration du contrat dans son contexte régional et national	8
1^{ère} partie : Portrait régional	8
Les grandes dynamiques	8
A/ Une démographie qui pourrait fragiliser l'économie	8
B/ Une population active concentrée dans le tertiaire, une dynamique positive de créations d'emplois et certaines filières avec des difficultés de fidélisation de la main d'œuvre.....	8
C/ Une économie ayant bien résistée à la crise grâce à sa diversité	10
D/ Le marché du travail.....	11
E/ Une région marquée par des inégalités et la pauvreté	12
F/ La situation de la région face au changement climatique	14
Chiffres clés de la formation initiale et professionnelle	18
A/ La formation initiale	18
B/ Les grands dispositifs de l'emploi et de la formation professionnelle	19
Ambitions et enjeux du SRDEII.....	22
A/ Se spécialiser et se concentrer : Panorama des OIR et des segments stratégiques.....	23
2^{ème} partie : Enjeux et propositions issus des ateliers de concertation.....	24
L'orientation et l'information métiers	24
L'observation	24
La transition écologique des entreprises	25
L'illettrisme et l'illectronisme : Etat des lieux en région	26
CHAPITRE 2 : Les cinq ambitions du contrat	28
Ambition n°1 : OBSERVER, ANALYSER, ANTICIPER – Observer pour Connaitre, Analyser pour Comprendre, Anticiper pour Agir : Vers un modèle d'observation et d'analyse harmonisé, dynamique et prospectif.....	28
Objectif 1.1 : Coordonner et Harmoniser nos systèmes d'observation et d'analyse.....	29
Objectif 1.2 : Développer un langage commun de l'observation et de l'analyse.....	30
Objectif 1.3 : Anticiper et prévoir.....	31
Ambition n°2 : ORIENTER - Faire de l'Accueil, Information, Orientation tout au long de la vie un pilier de la réussite des parcours de formation et d'accès à l'emploi.....	32
Objectif 2.1 : Développer et mettre à disposition de tous les publics une information objective adaptée et conforme à la réalité du monde économique en évolution	33
Améliorer l'accessibilité de l'information	33
Valoriser les compétences d'avenir et l'alternance	34
Objectif 2.2 : Renforcer l'accompagnement pour tous les publics en matière d'orientation	35
Favoriser un accueil personnalisé et adapté à chaque typologie de publics (scolaires, familles jeunes 16-25 ans, actifs, ...).	36

Ouvrir le champ des possibles dès le plus jeune âge	36
Objectif 2.3: Renforcer le lien entre le monde économique et les publics en orientation	36
Renforcer la découverte des métiers en favorisant les situations immersives et les rencontres avec les professionnels	37
Lutter contre les stéréotypes de genre	38
Objectif 2.4 : Favoriser la mise en réseau des acteurs de l’Accueil-Information-Orientation dans le cadre d’une gouvernance renouvelée	38
Ambition N°3 : RAPPROCHER - les potentiels des individus des besoins des entreprises et des territoires	39
Objectif 03. 1. : Favoriser les situations expérientielles afin d’éclairer au mieux les choix d’orientation et de formation	40
Ouvrir un large spectre de métiers et d’emplois aux usagers et permettre aux entreprises de recruter plus largement	40
Faciliter les passerelles entre les métiers	42
Objectif 03.2. Les contrats d’objectifs sectoriels : Permettre aux acteurs d’agir ensemble sur les emplois et les compétences	43
Objectif 03.3 : Accompagner les transformations écologique et numérique des entreprises par la production de compétences adaptées	44
Mieux définir les besoins spécifiques en matière de transition numérique et écologique	44
Inciter les actifs à se former aux métiers de la transition écologique afin de s’adapter aux évolutions de la société	44
Objectif 03.4. Soutenir un appareil de formation agile et adapté aux transitions économiques, sociales et sociétales.....	44
Zoom sur l’adaptation de l’appareil de formation à la transition écologique	45
Objectif 03.5. : Rendre nos actions plus inclusives	46
Ambition n°4 : EXPERIMENTER – INNOVER : Maintenir la dynamique collective.....	48
Objectif 4. 1. Continuer à soutenir l’innovation, les expérimentations et leurs changements d’échelle.	49
Continuer à investir dans l’innovation	49
Soutenir le changement d’échelle	49
Structurer l’environnement de l’Innovation dans la formation et capitaliser sur les process et les méthodes	49
Objectif 4. 2. Innover dans le lien emploi-formation et l’intervention publique	50
Ambition N° 5 : GOUVERNER - S’assurer de la pertinence en continu du CPRDFOP et de son efficacité. Suivre, Evaluer, Adapter.....	51
Objectif 05.1 : Renforcer et clarifier le pilotage partagé.....	51
Objectif 05.2 : Confier au CARIF OREF une mission d’évaluation spécifiques à des nouveautés portées par le contrat.....	51
Objectif 05.3 : Un pilotage renforcé au niveau sectoriel	52

Propos introductifs

Le précédent CPRDFOP a été impacté lourdement par la **réforme de 2018**, qui a ôté aux Régions leur compétence en matière d'apprentissage, tout en élargissant leurs responsabilités au champ de l'orientation, puis, par le lancement du **plan gouvernemental d'investissement dans les compétences**. Celui-ci s'est initialement traduit par la signature d'un pacte régional d'investissement dans les compétences entre l'Etat et Pôle emploi (la Région n'ayant pas souhaité s'y inscrire). Près de 130M€ par an, ont ainsi été injectés sur le territoire régional entre 2019 et 2022, faisant passer la Région au second rang en matière d'achat de formations pour les demandeurs d'emploi.

Les initiatives nationales appelant à une reconquête industrielle, n'ont pas manqué ces dernières années, que ce soit à travers le Plan de relance ou France 2030, des milliards d'euros vont ainsi être déployés afin de soutenir, notamment, la réindustrialisation du pays.

La Région s'est mobilisée sur les deux volets additionnels du Plan d'investissement dans les compétences, intégrés au Plan « **France 2030** », pour répondre aux problématiques des jeunes (plan #1jeune1solution 2021-2022) et à celles des demandeurs d'emploi de longue durée et des filières en tension de recrutement (Plan de réduction des tensions de recrutement 2022-2023).

Accompagner les grandes transitions

Parallèlement, dès 2017, la Région a fait de la transition écologique une de ses priorités à travers le SRADETT et les plans climats successifs : « Une Cop d'avance », adopté dès 2017, et « **Gardons une Cop d'avance** », adopté en 2021. La question environnementale est placée au cœur de l'économie. Pour revoir en profondeur nos façons de consommer, de produire, de travailler et construire une croissance durable, facteur d'attractivité et de compétitivité, la transition environnementale doit s'inscrire de manière prioritaire dans les politiques de développement économique.

Au regard des enjeux spécifiques du territoire régional et des chantiers engagés ces dernières années, la stratégie régionale pour une transition environnementale au service de la croissance se décline selon quatre priorités : produire une énergie décarbonée, décarboner l'industrie et les transports, soutenir l'économie circulaire et favoriser la transition écologique des entreprises. Cette dernière fait l'objet d'une attention particulière dans le présent contrat.

Par ailleurs, l'État et la Région ont pris l'initiative conjointe, fin 2022, d'apporter des réponses concrètes en matière de planification écologique dans le cadre de « **France Nation verte** ». La Région **Provence-Alpes-Côte d'Azur devient dès lors une région-pilote dans le déploiement de la planification écologique en France.**

Elle doit permettre d'atteindre des résultats tangibles autour de cinq grandes priorités : la baisse des émissions de gaz à effet de serre, l'adaptation au changement climatique, la restauration de la biodiversité, la préservation des ressources naturelles et la protection de la santé de nos concitoyens.

Pour atteindre des résultats tangibles, les politiques d'orientation, d'information aux métiers et de formation professionnelle, seront mobilisées afin d'accompagner au mieux la mutation des métiers et compétences. La transition écologique peut faire émerger de nouveaux marchés, mais elle est également susceptible de modifier radicalement les modèles économiques de nombreuses filières, telles que l'industrie, les activités de service, le bâtiment ou l'agriculture. Elle requiert et requerra plus encore des compétences spécifiques.

Accompagner la transition numérique des entreprises et profiter des avantages offerts par la digitalisation et l'intelligence artificielle pour mieux former, est aussi un objectif important de ce prochain contrat.

Selon la troisième édition du rapport sur l'avenir des emplois du Forum économique mondial (FEM), 50 % de tous les employés auront besoin d'une requalification d'ici 2025, à mesure que l'adoption des technologies augmentera. Mais la crise du Covid-19 a déjà précipité employeurs et salariés dans le « monde d'après » puisque, toujours selon le rapport, depuis 2020, 80 % des patrons ont eu recours au télétravail et à la numérisation des processus de travail. Pour les entreprises, faire face à la transition numérique est plus que jamais impératif. Or elle transforme profondément le contenu des emplois, et les compétences requises : automatisation, algorithmes, robots, capteurs, internet des objets (IoT), industrie 4.0, ... Mener une transition numérique territoriale effective suppose de placer la formation professionnelle au cœur des enjeux de développement économique en vue de garantir la compétitivité des entreprises et préserver l'emploi sur les territoires.

Appliquée à l'orientation et à la formation professionnelle continue, la digitalisation des interventions et des contenus comporte des avantages non négligeables : elle permet d'optimiser les coûts et de former et d'informer un plus grand nombre d'individus grâce à une accessibilité facilitée. Elle remplace les supports papier et permet d'accéder à des ressources supplémentaires sur une plateforme en ligne. Par ailleurs, les technologies immersives de la réalité virtuelle et des métavers semblent offrir des possibilités qui semblent infinies. Elles sont capables de nous plonger dans une autre réalité à la fois totalement imaginaire et hyperréaliste, de faire ressentir de nouvelles sensations, voire même de nous doter de « supers-pouvoirs » : interagir à distance, voyager dans le temps et l'espace, déplacer des objets virtuels directement par le cerveau, etc. On voit bien quels avantages l'on pourrait tirer du développement de ce type de technologies dans l'univers de la formation et de la découverte des métiers. Enfin, les potentialités de l'intelligence artificielle ouvrent un champ d'exploration immense sur le champ de la relation emploi formation.

Le déploiement des technologies numériques dans tous les secteurs doit cependant s'accompagner de solutions de lutte contre l'illectronisme, encore appelé « illettrisme numérique » ou encore « illettrisme électronique ». Ce phénomène, entendu comme la difficulté, voire l'incapacité, que rencontre une personne à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement, touche 17% de la population soit près de 13 millions de personnes en France selon une étude de l'Insee en date du 25 février 2022.

Répondre aux tensions de recrutement et aux besoins liés aux métiers d'avenir

Le redémarrage de l'économie à l'issue de la pandémie de covid-19 a créé de vives tensions conjoncturelles sur les recrutements dans de nombreux métiers. Dans certains secteurs, telles la construction et l'industrie notamment, le phénomène conjoncturel a intensifié des tensions structurelles, préexistantes depuis plusieurs années, pour de nombreux métiers.

Ce n'est pas un phénomène nouveau, mais son ampleur inédite au deuxième semestre 2021 en raison du redémarrage de l'économie a conduit l'Etat à mettre en place fin 2021 un premier plan de réduction des tensions de recrutement doté d'1,4Md€ visant à former les salariés et demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins immédiats des entreprises, à faciliter les transitions professionnelles et à orienter les demandeurs d'emploi et salariés en reconversion vers les métiers porteurs. Ce plan a mobilisé une panoplie d'outils (par exemple : formations au plus près du besoin des entreprises,

méthodes de recrutement par simulation, périodes d'immersion) et comportait un volet centré sur les demandeurs d'emploi de longue ou très longue durée.

Le Service Public de l'Emploi est mobilisé pour répondre à cet enjeu et s'affiche comme le lieu de définition et d'impulsion de la stratégie régionale autour des filières identifiées comme prioritaires dans la région (soin / accompagnement / grand âge, transport, tourisme).

La stratégie régionale ainsi adoptée est en parfaite concordance avec la phase 2 du plan de réduction des métiers en tension de l'Etat qui privilégie une approche spécifique par secteur, avec une priorisation sur ces mêmes trois secteurs (hôtellerie-restauration, transport de voyageurs et de marchandises, santé et action sociale), au plus proche des entreprises concernées et co-construit avec les branches professionnelles. Cette stratégie s'est notamment matérialisée dans la convention relative aux tensions de recrutement signée en 2022 entre l'Etat et la Région.

En parallèle, un des enjeux majeurs est celui de soutenir l'émergence de talents et d'accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. L'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » lancé par l'Etat dans le cadre de France 2030 s'inscrit dans ce cadre. Il s'agit de répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir. L'adaptation et le renforcement de l'appareil de formation sur des métiers en tension pourra également renforcer notre capacité à atteindre ces objectifs.

Il convient d'anticiper autant que possible et de contribuer à satisfaire les besoins en emplois ou en compétences, que ceux-ci soient sanctionnés par des titres, des certifications ou des diplômes. Il s'agit aussi d'accélérer la mise en œuvre des formations y préparant, ainsi que leur accès en matière d'information, d'attractivité et d'inscription tant en cursus de formation initiale qu'en formation continue, quel que soit le statut de l'actif (apprenti, lycéen, étudiant, salarié, demandeur d'emploi, indépendant, libéral ou entrepreneur). La demande des entreprises porte fréquemment sur le manque de personnel formé et adapté à un marché du travail qui change sans cesse.

Ces enjeux doivent inciter les acteurs régionaux à travailler activement sur les publics les plus éloignés de l'emploi en renforçant l'accompagnement dans l'optique d'en faciliter l'insertion professionnelle, de répondre aux tensions de recrutement et d'atteindre l'objectif du plein emploi.

L'actualité au moment de la rédaction du document

Ce contrat s'inscrit dans un **contexte post réforme de 2018** qui a constitué une étape majeure dans la réforme de la formation professionnelle et a modifié profondément son écosystème. L'investissement massif de l'Etat sur ce champ au travers du PIC, la mise en place de France compétences et des OPCO, la monétisation du CPF, ont bouleversé le visage même de la formation professionnelle continue, dans l'ensemble de ses dimensions (gouvernance, économique, pédagogique, certificative, qualitative...) et ont induit une recomposition du paysage de ces acteurs, au premier rang desquels les organismes de formation. L'individu est désormais acheteur de sa formation, dans une logique de consommation directe.

La nouvelle étape dans la refonte de l'écosystème de la formation professionnelle a été amorcée par l'Etat en 2022, avec la **mission de préfiguration de France Travail** dont le lancement effectif est prévu pour 2024. Les travaux en cours laissent à penser que la gouvernance sera recentrée autour de France Travail, et le rôle que joueront les Régions est encore très incertain.

Est-ce qu'elles conserveront leur mission de coordination et de pilotage de la formation professionnelle ?

La création de France Travail opérateur conduit au renforcement très fort de Pôle emploi, dans ce contexte quelles seront les nouvelles responsabilités des différents acteurs du service public de l'emploi ?

Au niveau régional, l'annonce récente de la transformation du CREFOP en Comité France Travail Régional ne précise pas, pour autant, le maintien du quadripartisme.

Dans cette perspective le document se concentre sur l'orientation et l'information métiers, ainsi que sur le rôle que peuvent jouer conjointement les signataires, afin d'accompagner au mieux la société aux nécessaires transitions numériques et écologiques, tout en ouvrant de larges possibilités d'innovation et de partenariats durables avec les représentants du secteur économique.

CHAPITRE 1 : L'élaboration du contrat dans son contexte régional et national

1^{ère} partie : Portrait régional

Sur le plan démographique la région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une région de taille moyenne caractérisée par une répartition inégale de ses habitants. En Europe, elle se situe, parmi les régions les plus densément peuplées. Avec une estimation à hauteur de 5 098 000 habitants au 1 janvier 2021, elle représente 7,6 % de la population française et arrive en 7^{ème} position des Régions françaises.

Forte de métropoles dynamiques concentrant 50% de la population, elle est la 2e région la plus métropolisée de France, 96% de la population vit dans une aire d'attraction des villes, taux le plus élevé des régions de province.

Les grandes dynamiques

A/ Une démographie qui pourrait fragiliser l'économie

Dans les années 90, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur était très attractive et présentait une croissance démographique supérieure à la moyenne française, et parmi les plus fortes de France, qui s'expliquait par un solde migratoire élevé (+0,7% / an ; FR : 0,3%). Une cassure s'est opérée à partir des années 2000, avec un solde migratoire nul provoquant un fort ralentissement de la croissance démographique régionale accentué par un solde naturel négatif avec la crise sanitaire. En 50 ans la Région est passée de la plus attractive à la moins attractive de la France du sud.

Entre 1990 et 2019, la **population régionale a vieilli** au même rythme qu'en France métropolitaine mais avec une part plus importante de personnes de plus de 60 ans : ils représentent près de 30% de la population régionale contre 26% en France. Les régions alpines et azuréennes étant les plus âgées, les Bouches du Rhône ainsi que le Vaucluse étant les territoires les plus jeunes avec les taux de fécondité les plus élevés. D'ici 2050 la part des personnes âgées de 85 ans passera de 3,8% à 7,3%. Ce vieillissement se retrouve dans la sur-représentation de la catégorie socio-professionnelle des retraités (28,9% contre 27,2%).

L'analyse des migrations internes à la France fait apparaître en Région un solde négatif des étudiants et des jeunes actifs à l'inverse des actifs, à partir de 50 ans, et des jeunes retraités qui s'installent dans la région.

B/ Une population active concentrée dans le tertiaire, une dynamique positive de créations d'emplois et certaines filières avec des difficultés de fidélisation de la main d'œuvre.

En 2021, les agriculteurs exploitants représentent 0,9% de la population active (vs 1,6% en France métropolitaine), les artisans, commerçants et chefs d'entreprises ; 9,1% (vs 6,7%), les cadres et professions intellectuelles supérieures ; 16,9% (vs 18,5%), les professions intermédiaires ; 26,7% (vs 26,1%), les employés 29,6% (vs 27,4%), et enfin les ouvriers 16,8% (vs 19,8%). La population active régionale est marquée par une sous-représentation des agriculteurs, cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que des ouvriers. En revanche les artisans et commerçants ainsi que les professions intermédiaires et employés sont sur-représentés par rapport à la moyenne nationale.

Entre 2013 et 2019 on peut observer une chute très importante du nombre d'agriculteurs exploitants ; -18,3% (vs -8,1%) et des ouvriers ; -8,4% (vs -4%) et a contrario une augmentation très importante des professions du supérieur ; +17% (vs +8,4%) ainsi que des professions intermédiaires ; +6,6% (vs +2,9%).

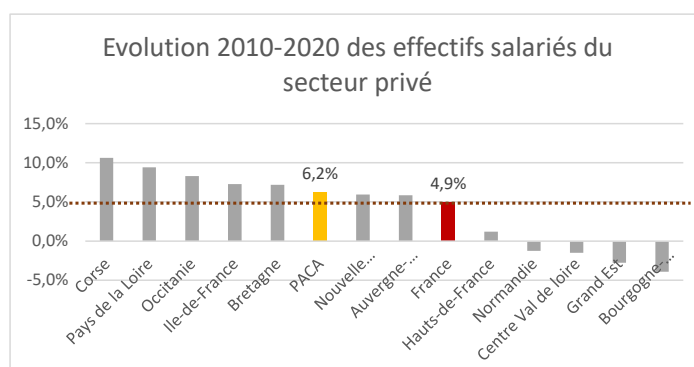
La dynamique de création d'emploi entre 2019 et 2021 a été notablement supérieure à la moyenne nationale (2.5% contre 1.5% tableau conjoncture INSEE 11/2022). Avec 1 992 600 emplois en janvier 2023, la région représente 7,4% de l'emploi salarié français (l'emploi mesuré ici couvre l'ensemble des emplois sur le territoire régional : Emplois publics et privés¹).

84% des emplois salariés (6 points de + qu'au niveau national, hors Ile-de-France) sont concentrés dans le secteur tertiaire, dont 27% dans le commerce, les transports et l'hébergement-restauration (on peut ici considérer le poids de la filière tourisme), 11% pour les activités spécialisées scientifiques et techniques, et 34% pour les administrations, l'enseignement et la santé. Le secteur industriel concentre 9,4% des salariés contre 16,2% en province, l'agriculture 1,2% (vs 1,5%) et la construction 6,2% (vs 6,5%).

L'emploi présentiel a un poids particulièrement élevé, 71,3%, compte tenu de l'importance des secteurs des services, du tourisme, et de la construction. « **Terre de tourisme culturel** », la région Provence-Alpes-Côte d'Azur compte la **plus forte densité d'emploi culturel**, hors Ile-de-France, en raison de sa forte attractivité touristique².

Sur ces dix dernières années, la région connaît une dynamique de croissance de l'emploi salarié plus favorable que d'autres régions et que la moyenne nationale.

Cette croissance est liée à l'attractivité et la dynamique des métropoles notamment celles d'Aix-Marseille-Provence, Nice, et Toulon, à proximité desquelles six emplois sur dix se trouvaient en 2016³.



Elle s'explique également par une structure sectorielle favorable de la région : un poids de l'industrie plus faible que dans d'autre région mais qui jouit d'un positionnement plus favorable, notamment dans le secteur des énergies, de la construction aéronautique ou des composants électriques ce qui a permis une moindre perte d'emplois que dans d'autres régions depuis la crise de 2008⁴. Les fortes créations d'emplois dans les secteurs de l'hébergement-restauration et l'information-communication, génèrent à elles seules les deux tiers des emplois supplémentaires de la région en 2019⁵.

Les mouvements de main d'œuvre observés en 2021 montrent **des taux de rotation largement supérieurs à la moyenne nationale** dans les secteurs de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, l'hébergement et la restauration, les activités scientifiques et techniques, le transport et la

¹ Tableau de bord de la conjoncture INSEE janvier 2023

² SRDEII 2022

³ Insee Analyses, Provence-Alpes-Côte-D'azur N°73, septembre 2019, « Une hausse de l'emploi plus marquée à proximité des métropoles ».

⁴ Partenariat Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et agences d'urbanisme, « Les déterminants territoriaux du développement économique », avril 2021

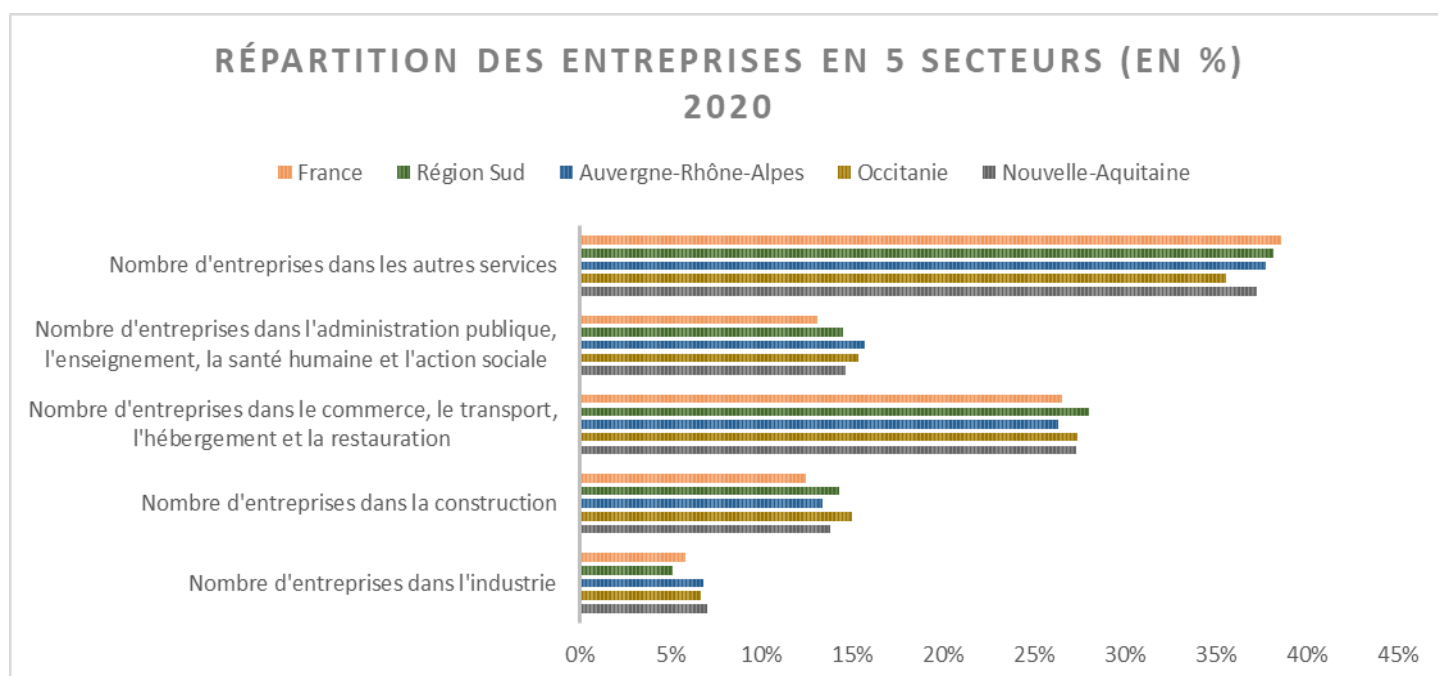
⁵ Insee, Bilan économique 2019 Provence-Alpes-Côte D'Azur N°29, 2020, « Une économie régionale dynamique, avant la rupture »

fabrication de denrées alimentaires. Sur ces secteurs il y a donc de forts enjeux d'attractivité mais surtout de fidélisation de la main d'œuvre.

C/ Une économie ayant bien résistée à la crise grâce à sa diversité⁶

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur se caractérise par **un bon dynamisme économique : elle est la 3^e région française en nombre d'unités légales en 2020** (soit 10,3% des unités légales en France) **et en nombre de créations d'entreprises en 2021** (soit 10,4% des créations d'entreprises en France). **Rapporté au nombre d'habitants, la région fait figure de championne** avec 109 unités légales et 20,5 créations d'entreprises pour 1.000 habitants (FR : respectivement 80 et 14,9). En revanche en taux de pérennité à 5 ans, la région est la moins bien placée.

Provence-Alpes-Côte d'Azur est la 3^{ème} région en richesse dégagée par habitant derrière Ile de France et Auvergne Rhône Alpes. La région est également marquée par une croissance économique forte sur les 20 dernières années avec un taux de croissance du PIB par habitant entre 2000 et 2019 de +0,89 par an contre 0,76 en France métropolitaine.



La **région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une des plus tertiaisée** : elle présente une **sur-représentation des entreprises dans les services** (3^{ème} région française avec 38,1% en 2020) et des actifs sur le commerce, le transport et les services marchands (en 2020, 28% ; FR : 26,5%). D'ailleurs, l'essentiel de la richesse est créé par les services tertiaires marchands (région Provence-Alpes-Côte d'Azur : 54,5%, Occitanie : 50,9% ; Auvergne Rhône-Alpes : 52,5% ; Nouvelle Aquitaine : 48,9%).

Historiquement moins marqué en région, le tissu industriel dispose de nombreux atouts : un positionnement diversifié, multi-filières ; des secteurs forts dynamiques tels que la production et la distribution d'eau et d'électricité, la construction aéronautique et spatiale et l'industrie chimique, des emplois industriels qualifiés et une faible dépendance des établissements aux multinationales étrangères.

⁶ SRDEII 2022

Enfin, **le secteur de la construction tient une bonne place dans le tissu d'entreprises** : avec 14,3%, la région est la 3^e région française sur cet indicateur.

Synthèse des chiffres clés régionaux et comparaison régionale et nationale

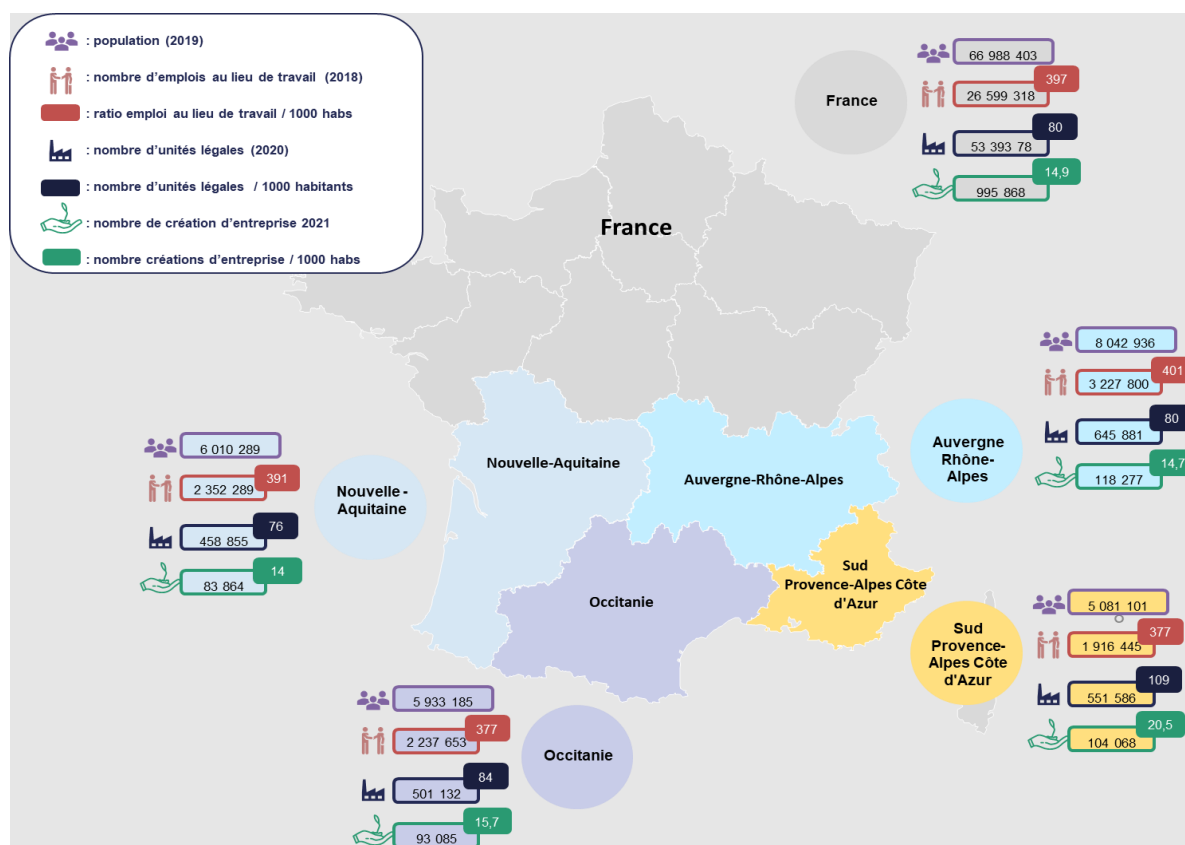


Figure 1 - Chiffres clés de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur - Comparaison régionale et nationale (SRDEII)

D/ Le marché du travail

Alors que les grandes entreprises perdent davantage d'emplois qu'elles n'en créent, les établissements de types PME et les microentreprises se développent globalement par croissance interne, et créent le plus d'emplois (+13.000 emplois et +12.200 emplois respectivement entre 2008 et 2017).

Malgré cette bonne dynamique, **la région Provence-Alpes-Côte d'Azur souffre d'un déficit d'emplois créés** par les établissements employeurs du secteur privé : la **moyenne régionale est de 7,9 emplois salariés du secteur privé par établissements employeur du secteur privé**, quand la moyenne des régions comparatives est plus élevée (Occitanie : 8,47 ; Auvergne Rhône-Alpes : 9,62 ; Nouvelle Aquitaine : 8,74⁷). Cela se traduit par un taux de **chômage annuel moyen élevé, 8,2% en janvier 2023⁸ vs 7,3% pour le reste de la province** qui constitue un **point de fragilité structurel** et rend plus aigüe encore la question de l'accompagnement au développement des entreprises régionales.

⁷ SRDEII 2022

⁸ Tableau de bord de la conjoncture INSEE janvier 2023

Actualités et perspectives du marché du travail

Dans le classement des Région, la Région sud se situe en 5^{ème} position pour le taux de reprise d'emploi (nombre de retour à l'emploi rapporté au nombre de demandeurs d'emploi) et en 4^{ème} position pour le volume de reprise d'emploi.

Selon les données de Pôle emploi, entre le 3^{ème} trimestre 2021 et le 3^{ème} trimestre 2022 le nombre de demandeurs d'emploi (A, B, C) a diminué de -7,4% contre -7,3% en France. Tous les départements de la région ont vu le nombre de demandeurs d'emploi diminuer, de -9,8% pour les Alpes-Maritimes à -4,9% pour les Alpes de Haute-Provence. Le nombre de demandeurs d'emploi en région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit ainsi en moyenne à 452 550 au troisième trimestre 2022 (dont 276 380 pour la catégorie A, en baisse de -10.2% sur un an).

Entre fin mars et fin juin 2022, l'emploi salarié augmente de 0,6 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur (+11 500 emplois), deux fois plus vite qu'au 1er trimestre (+0,3 %). Sa progression est continue depuis le second semestre 2020. Mi 2022, la région compte 1 988 300 salariés : c'est 2,8 % de plus qu'il y a un an (soit +55 100 emplois) et 4,7 % au-dessus du niveau d'avant la crise sanitaire, fin 2019. Cette hausse est surtout portée par l'emploi salarié privé (+ 0,7 %, soit + 10 700 emplois, après + 0,5 %) qui se situe + 5,8 % au-dessus de son niveau de fin 2019. Pour le 2e trimestre consécutif, l'intérim se contracte (- 2,1 %, soit - 1 100 salariés, après - 3,0 %) mais demeure supérieur à son niveau de fin 2019 (+ 5,2 %).

D'ailleurs, selon la dernière enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) menée par Pôle emploi entre octobre et décembre 2021, les intentions d'embauches des employeurs en région pour 2022 représentent plus de 291 000 emplois potentiels et le niveau d'intentions d'embauche le plus important depuis 20 ans. « Le nombre de projets de recrutement des employeurs augmente nettement entre 2021 et 2022 (+13,6%), au-dessus de la tendance en France (+11,9%) ». La région se situe toujours au 4e rang au niveau des régions en nombre d'intentions (9,6%).

Les secteurs de l'industrie (+2 270 intentions ; soit +31%), de la construction (+5 850 projets ; soit +31%), du commerce (+7 030 intentions ; soit +23%) et de l'industrie agroalimentaire (IAA) et de l'agriculture (+2 650 projets ; soit +9%) présentent les hausses les plus importantes du nombre de projets de recrutement sur un an. Les services, qui concentrent près des deux tiers des intentions d'embauche, progressent de +10% (+17 130 projets).

Enfin, les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs évoluent fortement à la hausse pour atteindre une proportion de 59%. Les difficultés exprimées restent plus importantes au sein des structures de 5 à 19 salariés. Enfin, la part des projets saisonniers est de 39%, un des taux les plus bas depuis 20 ans. Ce constat permet de souligner l'importance des besoins en main d'œuvre non saisonniers en 2022.

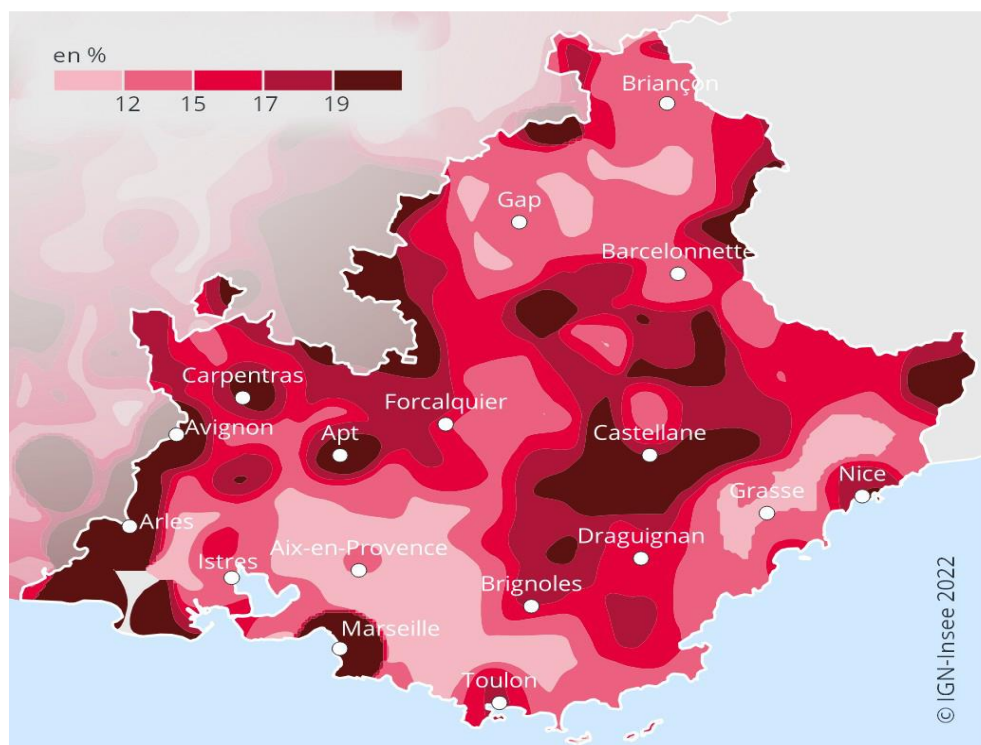
E/ Une région marquée par des inégalités et la pauvreté⁹

En 2019, 17,1% des habitants de la Région sont en dessous du seuil de pauvreté. (vs 14,5% en France métropolitaine). C'est plus que la moyenne nationale, la Région étant la 3eme région de France

⁹ INSEE Panorama de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur 2022

métropolitaine avec le taux de pauvreté le plus élevé (après la Corse et les Hauts de France). Le taux de pauvreté correspond à 60% du revenu moyen qui est en région de 21 590€.

Taux de pauvreté en 2019 par communes



La Région compte également ¼ d'enfants pauvres, avec un taux de pauvreté infantile à 25,4% vs 21,2% en France métropolitaine. 5 des 16 arrondissements de Marseille considérés ici comme des communes sont parmi les 20 communes les plus pauvres de France.

En 2018, selon l'INSEE, 510 000 habitants vivent dans les 128 quartiers prioritaires de la ville (QPV) soit 10% de la population vs 7,4% en France métropolitaine. 35% de logements sociaux figurent dans ces quartiers et le revenu médian est de 13 764€ par an.

On y observe une population jeune et une part élevée de familles monoparentales, ainsi qu'une concentration des sortants précoces du système scolaire (environ 2600 jeunes décrocheurs au niveau régional). Les difficultés sociales, familiales et de logements accentuent considérablement les risques de décrochage.¹⁰ En région les bassins de Marseille et Avignon sont particulièrement concernés. Mettre en place les conditions de raccrochage scolaire devra être un enjeu important pour les acteurs de la sphère orientation, formation professionnelle, emploi.

En 2013¹¹ en région, 305 000 personnes âgées de 16 à 65 ans, soit un adulte sur dix, éprouvent des difficultés préoccupantes pour lire, écrire un mot ou encore comprendre un texte simple. Dans la région, cela concerne autant les hommes que les femmes. Parmi ces personnes en situation préoccupante face à l'écrit, 159 000 sont ou ont été scolarisées en France : elles sont en situation d'illettrisme. En outre, 104 000 ont fait leur première scolarisation à l'étranger et enfin 42 000 n'ont jamais été scolarisées.

¹⁰ France Culture, émission « Géographie à la carte » 9 juin 2022 : Géographie du décrochage scolaire.

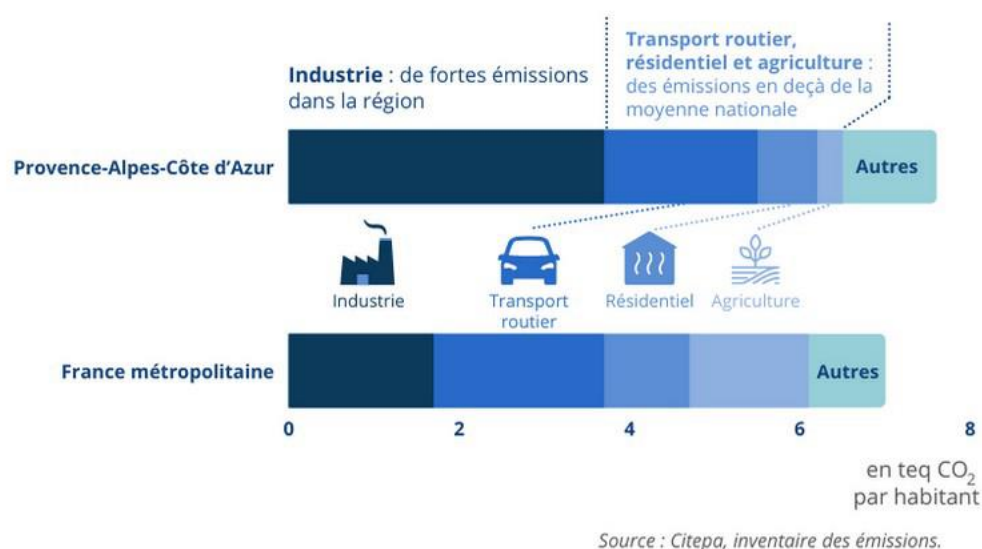
¹¹ INSEE études, synthèse N°54 mai 2013

Parallèlement, la Région est également marquée par des hauts revenus plus fréquents que dans le reste de la province. La proportion de hauts revenus étant proche de celle observée en Auvergne Rhône Alpes. Les ménages à très hauts revenus résident dans les grands pôles d'emploi et sur le littoral azuréen.

F/ La situation de la région face au changement climatique

Le territoire comporte 4 parcs nationaux, 9 parcs naturels régionaux, 18 réserves naturelles et si le territoire est protégé, la région est encore loin de la neutralité carbone. En 2016, chaque habitant émettait 7,4 tonnes équivalent CO₂ soit +7% par rapport à la moyenne nationale. Si on observe une baisse de 1,6% par an cela est encore trop faible pour répondre aux enjeux de 2030 et 2050. La part de l'industrie et des transports est très élevée dans ces émissions (70% des émissions régionales). Il est nécessaire d'accompagner la décarbonation du secteur industriel, celle du secteur des transports ainsi que du bâtiment. Une attention importante doit également être portée à la préservation de la qualité des sols et à l'arrêt de leur artificialisation prioritairement sur la bande littorale.

Graphique présenté lors du webinar de l'INSEE le 18 octobre 2022 :
Panorama de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur



Le contexte stratégique et réglementaire français (Loi biodiversité, Loi GAEC, Loi Climat et résilience) et européen (Pacte Vert pour l'Europe) tend à transformer l'économie vers une économie plus respectueuse de l'environnement, plus efficace dans l'utilisation des ressources tout en maintenant sa compétitivité.

Le SRDEII indique que les acteurs régionaux s'attacheront à promouvoir et déployer le modèle de l'économie circulaire sur l'ensemble de son territoire. Ils orienteront plus spécifiquement leur action en faveur de :

- La valorisation des déchets en tant que ressource et le levier de richesse
- L'implication des filières régionales dans l'adaptation aux enjeux climatiques
- Le développement de modèles économiques collaboratifs et résilients

- Le soutien aux filières valorisant les ressources naturelles

4 scénarios ont été élaborés par l'ADEME et permettent d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Imaginés pour la France métropolitaine, ils reposent sur les mêmes données macroéconomiques démographiques et d'évolution climatique (+2,1 °C en 2100). Ils aboutissent tous à la neutralité carbone du pays, mais empruntent des voies distinctes et correspondent à des choix de société différents (Cf atelier du CREFOP « économie verte, économie bleue -septembre 2022).

L'économie circulaire est un système économique d'échange et de production qui, à tous les stades de cycle de vie des produits (biens et services), vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement, tout en développant le bien-être des individus (définition ADEME).

L'économie circulaire, les enjeux de demain, ADEME perspectives 2050

	 S1 GÉNÉRATION FRUGALE	 S2 COOPÉRATIONS TERRITORIALES	 S3 TECHNOLOGIES VERTES	 S4 PARI RÉPARATEUR	
MODÈS DE VIE					MODÈS DE VIE
Société	- Recherche de sens - Frugalité choisie mais aussi contrainte - Préférence pour le local - Nature sanctuarisée	- Évolution soutenable des modes de vie - Économie du partage - Équité - Préservation de la nature inscrite dans le droit	- Plus de nouvelles technologies que de sobriété - Consommérisme « vert » au profit des populations solvables, société connectée - Les services rendus par la nature sont optimisés	- Sauvegarde des modes de vie de consommation de masse - La nature est une ressource à exploiter - Confiance dans la capacité à réparer les dégâts causés aux écosystèmes	Société
Alimentation	- Division par 3 de la consommation de viande - Part du bio : 70 %	- Division par 2 de la consommation de viande - Part du bio : 50 %	- Baisse de 30 % de la consommation de viande - Part du bio : 30 %	Consommation de viande quasi-stable (baisse de 10 %), complétée par des protéines de synthèse ou végétales	Alimentation
Habitat	- Rénovation massive et rapide - Limitation forte de la construction neuve (transformation de logements vacants et résidences secondaires en résidences principales)	Rénovation massive, évolutions graduelles mais profondes des modes de vie (cohabitation plus développée et adaptation de la taille des logements à celle des ménages)	- Déconstruction-reconstruction à grande échelle de logements - Ensemble des logements rénovés mais de façon peu performante : la moitié seulement au niveau Bâtiment Basse Consommation (BBC)	- Maintien de la construction neuve - La moitié des logements seulement est rénovée au niveau BBC - Les équipements se multiplient, alliant innovations technologiques et efficacité énergétique	Habitat
Mobilité des personnes	- Réduction forte de la mobilité - Réduction d'un tiers des km parcourus par personne - La moitié des trajets à pied ou à vélo	- Mobilité maîtrisée - 17 % de km parcourus par personne - Près de la moitié des trajets à pied ou à vélo	- Mobilités accompagnées par l'État pour les maîtriser : infrastructures, télétravail massif, covoiturage + 13 % de km parcourus par personne 30 % des trajets à pied ou à vélo	- Augmentation forte des mobilités + 28 % de km parcourus par personne - Recherche de vitesse 20 % des trajets à pied ou à vélo	Mobilité des personnes
Technique Rapport au progrès, numérique, R&D	- Innovation autant organisationnelle que technique - Règne des low-tech, réutilisation et réparation - Numérique collaboratif - Consommation des data centers stable grâce à la stabilisation des flux	- Investissement massif (efficacité énergétique, EnR et infrastructures) - Numérique au service du développement territorial - Consommation des data centers stable grâce à la stabilisation des flux	- Ciblage sur les technologies les plus compétitives pour décarboner - Numérique au service de l'optimisation - Les data centers consomment 10 fois plus d'énergie qu'en 2020	- Innovations tout azimut - Captage, stockage ou usage du carbone capté indispensable - Internet des objets et intelligence artificielle omniprésents : les data centers consomment 15 fois plus d'énergie qu'en 2020	Technique Rapport au progrès, numérique, R&D
Gouvernance Échelles de décision, coopération internationale	- Décision locale, faible coopération internationale - Réglementation, interdiction et rationnement via des quotas	- Gouvernance partagée - Fiscalité environnementale et redistribution - Décisions nationales et coopération européenne	- Cadre de régulation minimale pour les acteurs privés - État planificateur - Fiscalité carbone ciblée	- Soutien de l'offre - Coopération internationale forte et ciblée sur quelques filières clés - Planification centralisée du système énergétique	Gouvernance Échelles de décision, coopération internationale
Territoire Rapport espaces ruraux - urbains, artificialisation	- Rôle important du territoire pour les ressources et l'action « Démétropolisation » en faveur des villes moyennes et des zones rurales	- Reconquête démographique des villes moyennes - Coopération entre territoires - Planification énergétique territoriale et politiques foncières	Métropolisation, mise en concurrence des territoires, villes fonctionnelles	Faible dimension territoriale, étalement urbain, agriculture intensive	Territoire Rapport espaces ruraux - urbains, artificialisation
Macro-économie	- Nouveaux indicateurs de prospérité (écarts de revenus, qualité de la vie...) - Commerce international contracté	- Croissance qualitative, « réindustrialisation » de secteurs clés en lien avec territoires - Commerce international régulé	- Croissance verte, innovation poussée par la technologie - Spécialisation régionale - Concurrence internationale et échanges mondialisés	- Croissance économique carbonée - Fiscalité carbone minimaliste et ciblée - Économie mondialisée	Macro-économie
Industrie	- Production au plus près des besoins 70 % de l'acier, mais aussi de l'aluminium, du verre, du papier-carton et des plastiques viennent du recyclage	- Production en valeur plutôt qu'en volume - Dynamisme des marchés locaux 80 % de l'acier, mais aussi de l'aluminium, du verre, du papier-carton et des plastiques viennent du recyclage	- Décarbonation de l'énergie 60 % de l'acier, mais aussi de l'aluminium, du verre, du papier-carton et des plastiques viennent du recyclage	- Décarbonation de l'industrie parlant sur le captage et stockage géologique de CO₂ 45 % de l'acier, mais aussi de l'aluminium, du verre, du papier-carton et des plastiques viennent du recyclage	Industrie
ÉCONOMIE					ÉCONOMIE

Génération frugale se caractérise par Des transformations importantes dans les façons de se déplacer, de se chauffer, de s'alimenter, d'acheter et d'utiliser des équipements, permettent d'atteindre la neutralité carbone sans impliquer de technologies de captage et stockage de carbone, non éprouvées et incertaines à grande échelle.

Coopérations territoriales entend une transformation de la société dans le cadre d'une gouvernance partagée et de coopérations territoriales. Organisations non gouvernementales, institutions publiques, secteur privé et société civile trouvent des voies de coopération pragmatique qui permettent de maintenir la cohésion sociale.

Technologies vertes passe par développement technologique qui permet de répondre aux défis environnementaux plutôt que les changements de comportements vers plus de sobriété.

Pari réparateur conserve les modes de vie du début du XXI^e siècle. Mais le foisonnement de biens consomme beaucoup d'énergie et de matières avec des impacts potentiellement forts sur l'environnement. La société place sa confiance dans la capacité à gérer voire à réparer les systèmes sociaux et écologiques avec plus de ressources matérielles et financières pour conserver un monde vivable. Cet appui exclusif sur les technologies est un pari dans la mesure où certaines d'entre elles ne sont pas matures.

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur a mis l'adaptation et la lutte contre le changement climatique au cœur de son action dès 2017, en adoptant son plan climat « Une COP d'avance ». En 2021, elle a renouvelé son Plan Climat « Gardons une COP d'avance », avec l'ambition d'aller encore plus loin en fixant à 40 % du budget régional le niveau des engagements financiers en faveur des enjeux du changement climatique, organisés autour de six axes : l'air, la mer, la terre, l'énergie, les déchets, la vie au quotidien. A l'automne 2022, après avoir été désignée par la Commission européenne comme l'une des 118 régions européennes pionnières sur les enjeux d'adaptation au changement climatique, la Région franchit un nouveau cap en lançant son programme global « Le Sud se lève pour le climat », pour une région 100 % engagée pour le climat. Elle vise ainsi à construire un budget vert dès 2023.

En novembre 2022, l'Etat et la Région ont signé un accord faisant de notre territoire une région-pilote dans le déploiement de la planification écologique en France. Huit objectifs sont visés : la décarbonation de l'industrie régionale, la production d'énergies renouvelables, la rénovation des bâtiments, la sobriété foncière, le développement des mobilités décarbonées, la préservation de la ressource en eau, la protection des forêts et la diminution de la pollution portuaire.

Autant d'objectifs qui devront être soutenus par leur meilleure prise en compte dans l'ensemble des politiques d'orientation, d'information aux métiers et de formation professionnelle, afin d'accompagner au mieux la mutation des métiers et compétences. La transition écologique peut faire émerger de nouveaux marchés, mais elle est également susceptible de modifier radicalement les modèles économiques de nombreuses filières, telles que l'industrie, les activités de service, le Bâtiment ou l'agriculture. Elle requiert et requerra plus encore des compétences spécifiques.

En conclusion

- Une population vieillissante qui n'est plus atténuée par un solde naturel positif
- Un départ important des étudiants et des jeunes actifs
- De gros écarts de richesse et un taux de pauvreté élevé
- Une économie largement tertiaisée qui a bien résisté à la crise
- Un secteur industriel peu concerné par les grandes restructurations vécues par les autres régions notamment dans l'automobile et le textile
- Un territoire protégé mais encore trop émetteur de gaz à effet de serre et avec une artificialisation massive des sols sur le littoral ainsi qu'une exposition élevée aux risques naturels et à la pollution de l'air.

Principaux enjeux identifiés

- Accompagner le vieillissement de la population active (réduction des tensions et anticipation des départs à la retraite)
- Accompagner les mutations socio professionnelles liées au changement climatique (formations massives de sensibilisation à l'environnement et aux bonnes pratiques, formations aux éco-gestes, accompagnement des entreprises à la transition écologique, formations aux métiers et compétences d'avenir)
- Réduire les inégalités sociales et les difficultés d'accès à la formation et au marché du travail
- Accompagner les entreprises à anticiper, qualifier leurs besoins en compétences, les attirer et les fidéliser.

Chiffres clés de la formation initiale et professionnelle

A/ La formation initiale¹²

A la rentrée 2022, la région académique compte 254 361 collégiens répartis dans 458 collèges et 166 918 lycéens en formation pré-bac (44 982 en voie professionnelle dont 492 en ULIS et 121 936 en voie générale et technologique) dans 112 lycées général et technologique, 63 lycées polyvalents et 82 lycées professionnels.

Parmi les lycéens se trouvant en voie professionnelle en 2022 :

- 8 313 suivent une formation de CAP ;
- 36 006 préparent un bac professionnel ou un brevet métier d'art ;
- 360 en mentions complémentaires ou en formations diverses
- 303 sont en établissement régional d'enseignement adapté

En 2021, les taux de réussite en voie professionnelle sont de :

- 81,7 % en CAP (11 939 lauréats) en dessous de la moyenne nationale (83.6 %) ;
- 85.8 % en bac professionnel (11 620 lauréats) en dessous de la moyenne nationale (86.6%) ;
- 89,3 % en BTS (11 438 lauréats) au-dessus de la moyenne nationale (87,3 %).

Les taux de réussite sont meilleurs de 1 à 4 points dans l'académie de Nice par rapport à l'académie d'Aix-Marseille où la part de l'éducation prioritaire est presque trois fois plus importante.

Le taux de scolarisation des 15-24 ans est plus élevé au sein de la région académique (65 %) que la moyenne nationale. La part des non diplômés parmi les non scolarisés de 15-24 ans est cependant plus élevée au sein de la région académique (26%) qu'en moyenne nationale. La part des décrocheurs du second degré de plus de 15 ans représentent 8,3% du total constaté nationalement.

Parcours d'orientation de l'élève pré-bac

En fin de 3ème, on observe sur les 5 dernières années une forte demande sociale des familles pour la voie générale et technologique aux dépens de la voie professionnelle. Néanmoins, une augmentation importante de la demande d'orientation vers la voie professionnelle a été constatée en 2022 mais il ne pourrait s'agir que d'une évolution ponctuelle.

En fin de 2nde générale et technologique, la demande reste forte vers la voie générale et vers la filière tertiaire au sein de la voie technologique. Cela a conduit à concevoir et à mettre en œuvre un plan régional académique de valorisation des filières technologiques industrielles (STL - sciences et technologies de laboratoire) et STI2D (sciences et technologies de l'industrie) en particulier), en lien avec les besoins économiques et la réindustrialisation en 2021. On note à ce titre un regain d'intérêt pour la filière STI2D en 2022.

Parcours d'orientation de l'élève vers le post- bac (données Parcoursup 2022)

L'offre de formation s'est fortement enrichie et diversifiée en 5 ans (IFSI, écoles, apprentissage). En 2022, on dénombre 1500 formations dont 900 hors apprentissage et 600 par apprentissage (surtout en BTS) avec près de 65 000 places proposées (dont 41% en licence et 35% en BTS).

¹² Données Rectorat janvier 2023

En 2022, la région académique regroupe environ 64 000 candidats (en terminale, en réorientation ou en reprise d'études) dont 43 300 lycéens sont issus des voies générale, technologique et professionnelle (soit 67 % dont 22 % sont en réorientation).

Les vœux des lycéens de terminale saisis dans Parcoursup pour poursuivre leurs études en post bac varient selon la voie choisie avec pour :

- La voie générale : 47 % vers la licence, 13 % vers les classes préparatoires aux grandes écoles, 10 % vers les formations d'ingénieurs et 9 % vers le BUT.
- La voie technologique : 38 % vers le BTS, 26 % vers le secteur sanitaire et social, 16 % vers la licence et 15 % vers le BUT.
- La voie professionnelle : 58 % vers les BTS, 28 % vers le secteur sanitaire et social et 10 % vers la licence.

L'enseignement agricole rassemble 43 établissements et 6368 apprenants répartis comme suit :

Enseignement public : 3 150 apprenants,

Maisons Familiales et Rurales : 1 490 apprenants,

Enseignement privé : 1 448 apprenants,

Union Nationale et Rurale d'Education et de Promotion : 280 apprenants.

L'offre de formation sanitaire et du travail social en 2022 : 17 813 élèves et étudiants

14741 étudiants en formation initiale qualifiante du sanitaire sur 57 sites de formation

3072 en formation du travail social répartis sur 31 sites de formation

Le schéma, annexé au contrat, ambitionne avant tout de répondre aux besoins sociaux, humains, professionnels de plus en plus importants du territoire régional ainsi qu'aux problématiques d'attractivité des métiers et de valorisation des formations. Sa finalité est de former plus et de former mieux afin de mettre à disposition de l'appareil régional de santé et de celui du travail social toutes les compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions de service public.

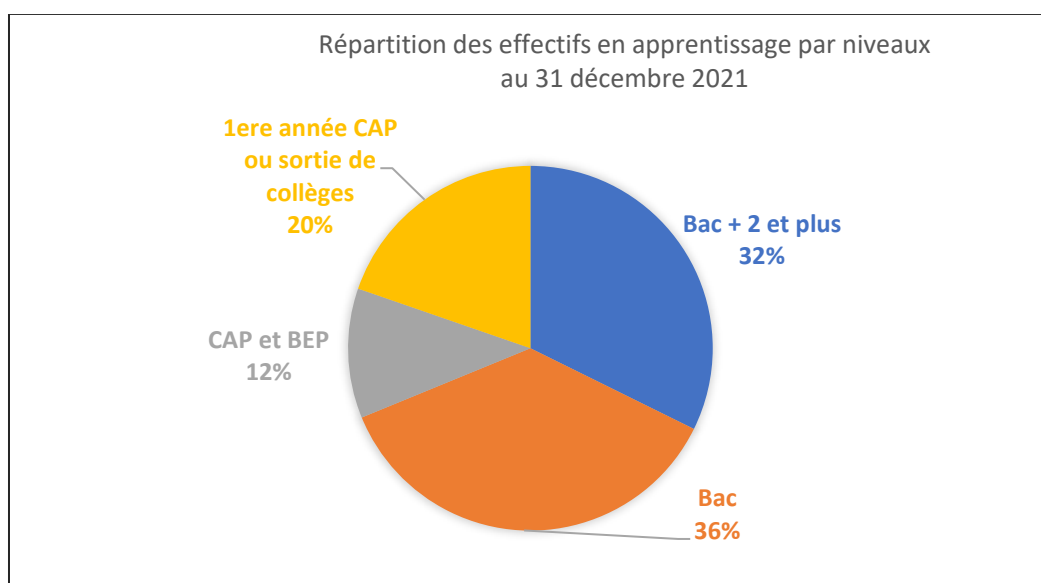
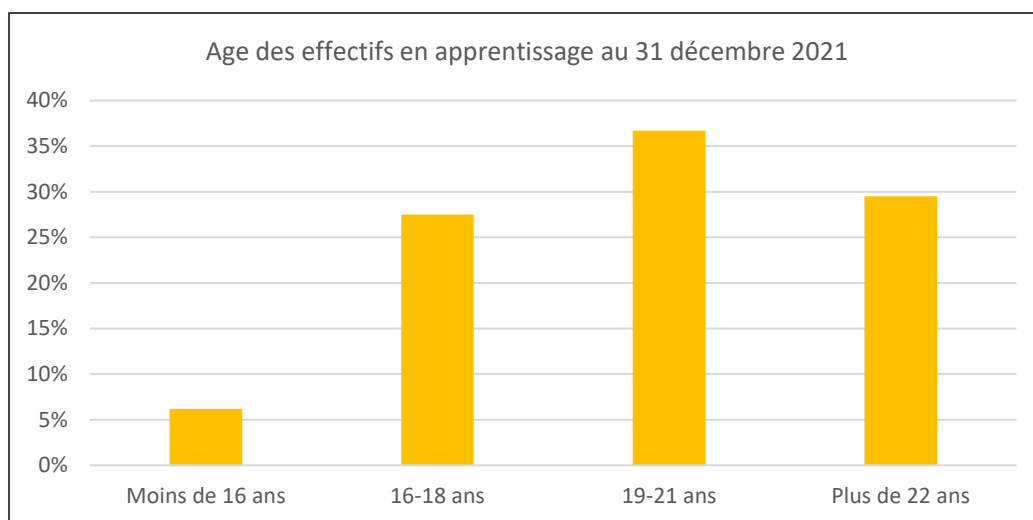
B/ Les grands dispositifs de l'emploi et de la formation professionnelle

L'alternance

Fin 2021 la Région compte 65 531 apprentis et 7501 personnes en contrat de professionnalisation. L'effectif en apprentissage a plus que doublé entre 2013 et 2021 passant de 30 000 apprentis à plus de 65 000¹³. La plus forte augmentation est enregistrée à partir de 2019. En 2021 la Région compte près de 160 CFA.¹⁴

¹³ Chiffres DARES – Les chiffres clés de la DREETS PACA – Edition 2022

¹⁴ Centre Inffo – Octobre 2022, monographie régionale



Les niveaux bac et supérieurs au bac représentent plus de 68% des effectifs en apprentissage. Les secteurs les plus concernés sont les services (73,9%) puis à égalité l'industrie et la construction (environ 12% chacun), le secteur agricole étant très peu représenté (1,4%).

Le suivi des jeunes

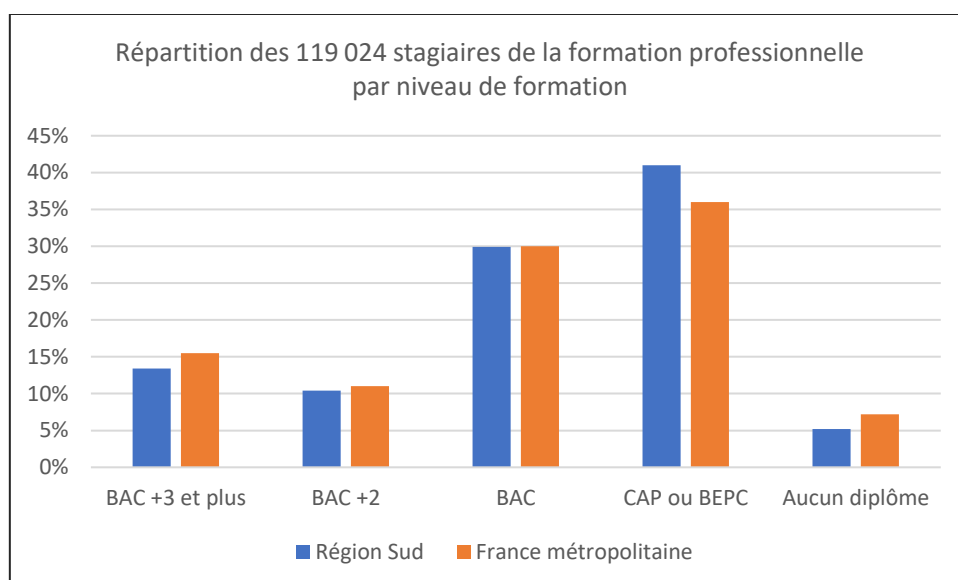
42 214 jeunes de 16 à 25 ans bénéficient d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) sur environ 111 000 accueillis en 2021 dans les missions locales. Cela correspond à une hausse de 25% en un an.

13 969 personnes bénéficient de la Garantie Jeunes en 2021 (+75% en un an). Depuis mars 2022 l'accompagnement CEJ a été mis en place, il propose un accompagnement intensif et personnalisé, à travers la construction d'un parcours combinant expériences de travail (périodes d'immersion, stages, missions d'intérim, contrats temporaires) et de formation, acquisition de compétences-clés et suivi social (santé, logement, mobilité...). Les augmentations d'effectifs sur le PACEA et le CEJ sont équivalents à celles enregistrées au niveau national.

Typologie du public accueilli en mission locale dans la Région : 16 à 25 ans révolus ; 52% d'hommes et 48% de femmes. 22% vivent en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), 7% en zone de revitalisation rurale (ZRR) et 2,3% sont en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). 48% d'entre eux ont entre 18 et 21 ans, 41% entre 22 et 25 ans et 6% sont mineurs. 59% de niveau infra IV et 32% de niveau IV validé ; 56 015 entrés en emploi dont 46 476 en CDD et 8 345 en CDI. Plus de 5 453 jeunes concernés par les entrées en formation dont 1 032 en Ecole de la 2^{ème} chance.

La formation professionnelle

La région enregistre 119 024 personnes en formation professionnelle en 2021 avec une augmentation de plus de 43% en un an. 53% de femmes et 47% d'hommes. 50% des effectifs ont entre 26 et 44 ans et près de 22% d'entre eux ont moins de 26 ans.



La répartition par niveau de formation montre des chiffres équivalents à la moyenne nationale. Hormis sur les niveaux V et V bis, les niveaux IV et I.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur se caractérise par la prédominance de Pôle emploi en tant qu'opérateur de formation, son poids étant beaucoup plus important que dans les autres régions de France métropolitaine. Ainsi seulement 15% des effectifs entrés en formation en 2021 sont sur un dispositif régional.

A la différence des autres régions et comme en Auvergne-Rhône-Alpes, Pôle Emploi est ainsi l'opérateur de déploiement du Plan régional d'investissement dans les compétences pour le compte de l'Etat. Ce plan aura été doté, entre 2018 et 2022, de 532 M€, dont une part majoritaire aura été consacrée à l'achat de places de formation. Cela explique les différences de structure par dispositif entre la Région Sud et la France métropolitaine. En janvier 2021, l'Etat et la Région ont signé un avenant au Pric, dans le cadre du plan de relance, prévoyant 6 700 parcours de formation devant démarré entre 2021 et 2022.

Le CPF autonome et les dispositifs de formation sur crédits Etat, dispensés soit par Pôle emploi, soit par l'Etat, soit par les régions signataires du PRIC, représente désormais la grande majorité des entrées en formation. On peut constater la part très importante prise par le CPF autonome depuis sa mise en place.

En région, 94 750 personnes¹⁵ perçoivent l'allocation adulte handicapé. 42 022 sont inscrites comme demandeur d'emploi à fin décembre 2021 et représentent 8,8% de la demande d'emploi tout public. Chaque année en moyenne 500 personnes en situation de handicap intègrent des formations financées par la commande publique régionale.

Ambitions et enjeux du SRDEII

La Région fixe à travers le SRDEII une ambition forte pour le territoire qui est de « *Faire de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur la plus belle région d'Europe et un modèle de développement économique durable et résilient* », et affirme au travers de ce schéma deux principes d'actions clés :

- Se spécialiser et concentrer les moyens publics et privés sur les filières fortement pourvoyeuses d'emplois et les enjeux d'avenir. Afin de soutenir cette stratégie de spécialisation, les 8 opérations d'intérêt régional (OIR), qui ont fait leurs preuves, seront renforcées pour élargir leur champ d'action en amont et en aval de la chaîne de valeur et devenir des OIR 2.0 autour d'objectifs significativement réhaussés.
- Renforcer le tissu économique et accompagner ses mutations en mettant en œuvre des actions adressant l'ensemble des entreprises, des territoires et des secteurs (économie présentielle, artisanat-commerce, etc.). La constitution d'un réseau d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) solide, en relation étroite avec la Région et les acteurs du territoire constituera un enjeu clé.

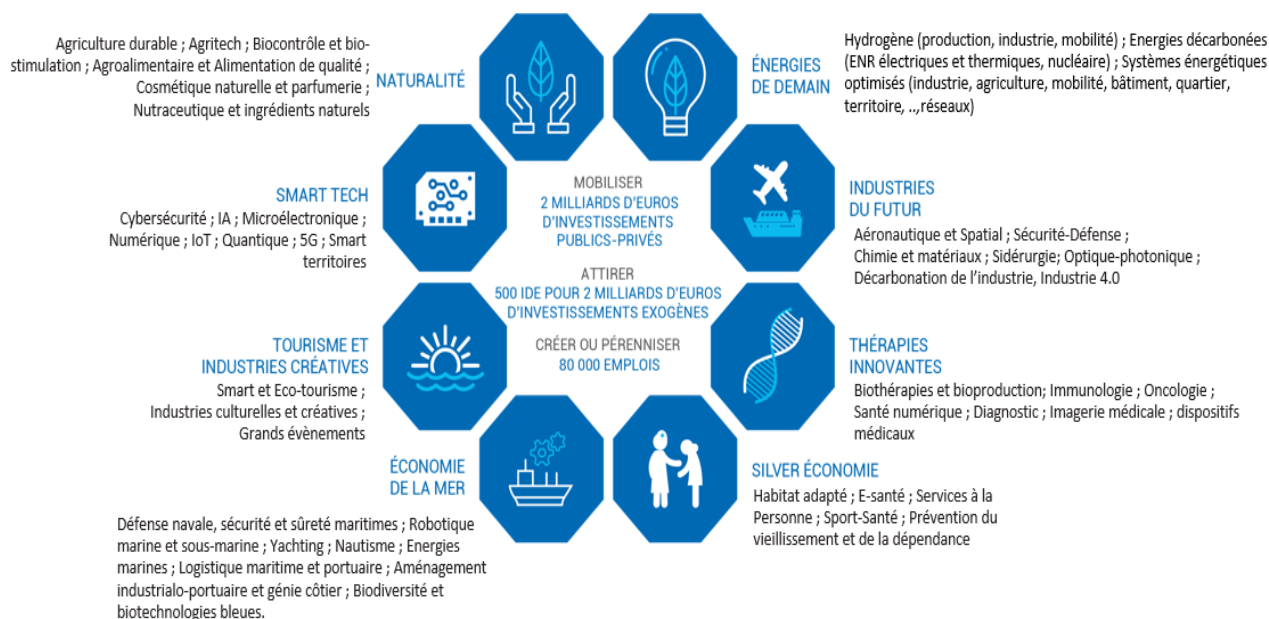
Cette logique de renforcement et d'accompagnement caractérise le nouveau Schéma et résonne avec ce que la crise économique consécutive à la crise sanitaire a mis en lumière : La nécessité d'un tissu économique diversifié et équilibré au sein des territoires.

Pour cela, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur mettra en œuvre avec ses partenaires, acteurs institutionnels publics et privés, grandes entreprises, réseaux associatifs et consulaires, des actions bénéficiant à l'ensemble de l'économie, des territoires et des entreprises, afin de répondre à des enjeux communs, partout et pour tous.

Une attention particulière sera portée aux filières locales, à l'économie présentielle et de proximité, à l'économie sociale et solidaire.

¹⁵ Chiffres DARES – Les chiffres clés de la DREETS PACA – Edition 2022

A/ Se spécialiser et se concentrer : Panorama des OIR et des segments stratégiques



La Région a fait de la lutte contre le changement climatique un fil rouge de sa politique au travers du plan climat. L'accompagnement de cette transition devra donc s'inscrire fortement dans le développement de l'économie régionale.

Etant entendu que le CPRDFOP est la déclinaison formative du schéma il s'attachera à répondre aux enjeux de tensions sectorielles, de transition écologique mais également numérique.

Afin de décliner ces enjeux au plus proche des spécificités des acteurs économiques, la Région souhaite développer des Contrats d'Objectifs Sectoriels, avec l'ensemble des parties prenantes de la filière professionnelle : les branches professionnelles, les OPCO, Pôle emploi, la région académique, les CMQ concernés etc.

Dans le contexte nouveau posé par la loi Climat et Résilience, et conformément à l'ouverture nouvelle du CREFOP à des personnalités qualifiées dans le domaine du développement durable, l'ADEME a été fortement associée à l'élaboration du présent contrat. De plus, son expertise sera sollicitée autant que de besoin dans la mise en œuvre du contrat, notamment, par exemple dans l'objectif d'une inclusion systématique des questions de transition écologique, de façon très opérationnelle, dans les contrats d'objectifs sectoriels.

2^{ème} partie : Enjeux et propositions issus des ateliers de concertation

La Région en charge de la concertation au sein du CREFOP a lancé au mois de janvier 2022, un appel à contribution écrite et a proposé une série d'ateliers thématiques, ainsi que des ateliers sectoriels, associant les représentants du secteur économique et préfigurant les contrats d'objectifs sectoriels qui seront déclinés d'ici 2028. Par ailleurs des entretiens approfondis ont été menés avec chaque représentant des signataires ainsi qu'avec un vice-président du CREFOP.

Les ateliers thématiques proposés aux membres du CREFOP ont rassemblé des experts de chaque thématique, une synthèse est proposée ci-dessous. Les comptes-rendus de tous les ateliers figurent en annexe du contrat.

Les ateliers filières ont, quant à eux, permis d'échanger sur la base d'un diagnostic du secteur concerné, de retours d'expériences mais aussi autour des sujets d'orientation, d'information métiers, de formation et d'emploi.

Les constats issus de ces huit mois de concertation ont permis d'alimenter le présent contrat.

L'orientation et l'information métiers

La multiplicité des dispositifs, de services et des outils basés sur une caractérisation des publics enraye la fluidité et l'accessibilité des informations localement et tout au long de la vie.

La personnalisation de l'information a été largement évoquée et différents leviers ont été proposés afin de faire évoluer l'orientation professionnelle :

- Mettre de la vie et rendre l'utilisateur acteur de son orientation. (Classe inversée)
- Impliquer tous les acteurs, dont l'entreprise, au plus près des territoires.
- Penser « expérience à vivre » plutôt « qu'information à transmettre ».
- Lutter contre la solitude des publics jeunes dans leur parcours d'orientation avec les processus d'entraide : réseau d'ambassadeur, parrainage, etc...

L'implication des entreprises, le maillage des territoires et le travail en réseau sont autant de conditions nécessaires à la mise en place d'un service public de qualité.

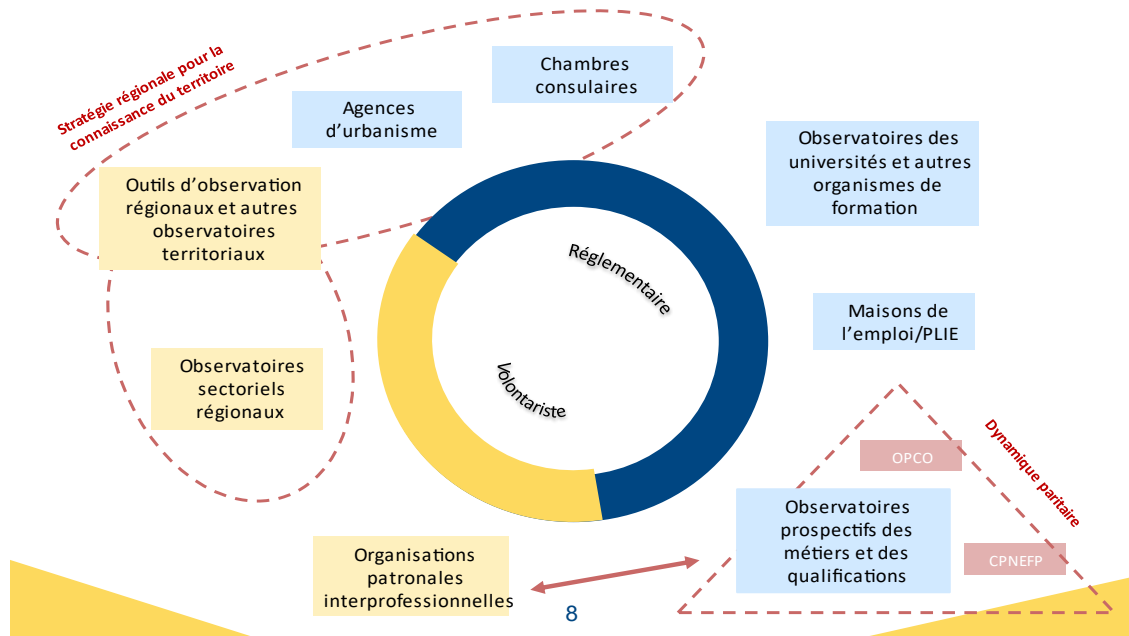
L'observation

Des enjeux de capitalisation, de coopération et de mutualisation entre tous les acteurs institutionnels et économiques (Carif-Oref, observatoires de branches, opérateurs de compétences, Maisons de l'emploi etc) ont été identifiés, ainsi qu'un accès facilité aux données grâce à de nouveaux systèmes comme Datasud ou Data emploi. Il conviendra également d'amplifier les synergies entre acteurs pour permettre un enrichissement mutuel des méthodes et des analyses. Des objectifs communs d'analyse au plus près des territoires et des filières pourront être définis avec une meilleure répartition des missions et des moyens dédiés.

Les axes de développement identifiés sont les suivants :

- Renforcer et rendre plus visible le travail en réseau
- Valoriser et faciliter le partage de connaissance inter-structures (ex : la grande bibliothèque de France Compétences)
- Industrialiser le « système d'observation des compétences » (IA) testé dans le cadre du programme open emploi par la Région. Les données produites pouvant également servir à des études sur des modèles prédictifs.

Un système d'observation très divers avec des structures nées de volontés variées et qui se complètent



Les questions d'emploi-formation sont imbriquées avec des sujets liés à l'activité économique mais aussi à l'aménagement du territoire, il faut donc élargir les analyses en s'appuyant sur les différents observatoires existants.

La transition écologique des entreprises

La définition de la transition écologique repose sur 3 concepts :

- La responsabilité sociétale de l'entreprise : s'interroger sur ses pratiques entrepreneuriales
- La transition énergétique : modification structurelle profonde des modes de production et de consommation de l'énergie.
- L'économie circulaire : passer d'un modèle linéaire à un modèle circulaire.

La plateforme régionale de l'économie circulaire a été présentée aux membres du CREFOP afin d'introduire ce champ dans les réflexions, voire dans les travaux à venir de cette instance. Conformément à loi Climat et Résilience les CREFOP doivent désormais intégrer deux personnes qualifiées dans le domaine de l'environnement. Cela marque la volonté de l'Etat de croiser les questions environnementales avec celles de l'emploi et de la formation. L'atelier du CREFOP s'est pleinement inscrit dans cette démarche.

Les échanges ainsi que les différentes interventions ont permis de mettre en exergue certains points :

- Trois formes d'ambition sont identifiées dans la façon d'appréhender le sujet :
 - 1/ Sensibilisation de la population aux enjeux de la transition écologique et promotion d'éco gestes
 - 2/ Formation des actifs aux nouveaux gestes professionnels
 - 3/ Remise en question des organisations productives

- L'échelle du territoire est pertinente pour agir sur la transition écologique : Il s'agira d'intégrer les questions d'emplois et de compétences dans les projets d'écologie industrielle et territoriaux.
- Certaines filières de formation sont en avance comme celle de l'agriculture où une refonte des diplômes a été amorcée dès 2014. L'intégration systématique des questions environnementales au sein des référentiels de chaque filière est à conduire. Un effet escompté de cette refonte des contenus pourrait être d'améliorer l'attractivité de certaines filières en faisant apparaître leur dimension écologique.
- Des priorités stratégiques présentées par la branche chimie pourraient être étendues à d'autres filières :
 - L'amélioration de l'impact environnemental et de l'impact énergétique du process de production
 - Le développement de nouvelles activités liées à la transition écologique et énergétique.

L'illettrisme et l'illectronisme : Etat des lieux en région

En 2013, 1 adulte sur 10 en région est en situation d'illettrisme¹⁶.

Les plus âgés éprouvent davantage de difficultés que les plus jeunes. Les difficultés face à l'écrit sont très liées à l'absence de scolarité ou de diplôme des parents. Les personnes qui habitent en ZUS sont plus souvent que les autres en situation préoccupante face à l'écrit (23 % contre 9 %). L'illettrisme concerne un bénéficiaire du RSA sur quatre. Selon l'INSEE, au niveau national, la moitié de ces personnes avait un emploi en 2013 essentiellement dans les secteurs de l'hôtellerie restauration et du BTP¹⁷.

Selon le statut des usagers (RSA, DE, salariés) ils peuvent accéder à différents dispositifs de formation proposés par Pôle emploi, la Région, les OPCO, les programmes départementaux etc. Il manque une offre de formation spécifique à l'illettrisme qui permettrait aux personnes en difficultés d'accéder simplement à des formations.

De même le renforcement des savoirs de base représente un enjeu fort pour accéder à des compétences professionnelles. La non-remédiation de la situation d'illettrisme en entreprise a des conséquences souvent mal identifiées telles que l'absentéisme, du conflit, de l'agressivité et éventuellement des accidents du travail. Cela entraîne des déperditions financières et sociales, le manque de maîtrise des compétences clés affecte la performance économique sur des montants qui peuvent représenter de 2 à 5% de la masse salariale¹⁸.

La prise en charge de l'illettrisme correspond donc à des enjeux sociaux mais aussi des enjeux économiques.

Des inégalités persistent également dans l'accès aux services numériques, ainsi l'illectronisme concernerait 17% de la population¹⁹. En 2019, 15% des personnes de 15 ans et plus n'ont pas utilisé internet au cours de l'année, 38% manque d'au moins une compétence numérique et 2% sont dépourvus de toutes compétences.

¹⁶ Centre ressources illettrisme -Atelier du CREFOP juillet 2022

¹⁷ Insee, enquête Information et Vie Quotidienne 2013

¹⁸ Travaux de Pascale Moulette présentés par le CRI

¹⁹ INSEE PREMIERE N°1780 – 2019

Plus que l'équipement ou l'accès à internet, c'est la complète maîtrise des outils qui est problématique pour les adultes. La crise du COVID a révélé un facteur majeur d'exclusion : la fracture numérique principalement sur les territoires déjà fragilisés.

Les Hautes Alpes et Alpes Maritimes ont des réseaux peu performants ou inexistants induisant des inégalités pour l'accès à l'information (collégiens étudiants et salariés en télétravail).

Lors des ateliers filières, ces thématiques transversales ont également été abordées et les contrats d'objectifs sectoriels (COS) proposés par la Région, semblent être un niveau pertinent de réponse opérationnelle. Envisagés dès 2023, sur des filières prioritaires, ils rassembleront l'ensemble de l'écosystème orientation-formation-emploi, comporteront des engagements réciproques portant sur l'observation, l'attractivité des métiers, le développement de formations adaptées, la sécurisation des parcours, l'immersion en entreprise, les enjeux de transition écologique, mais également le développement d'actions de RSE et de QVT par la formation.

CHAPITRE 2 : Les cinq ambitions du contrat

Ambition n°1 : OBSERVER, ANALYSER, ANTICIPER – Observer pour Connaitre, Analyser pour Comprendre, Anticiper pour Agir : Vers un modèle d’observation et d’analyse harmonisé, dynamique et prospectif.

« Gouverner, c’est prévoir. Ne rien prévoir, ce n’est pas gouverner, c’est courir à sa perte. ». L’adage d’Emile de Girardin se dément rarement. Il est de la responsabilité des pouvoirs publics de penser et d’agir en avance, d’anticiper les besoins pour se laisser le temps de construire les réponses, de se donner le temps de l’action pour qu’elle produise ses effets au moment le plus opportun. En matière d’éducation, de formation, de production de compétences, la dichotomie entre le temps nécessaire à leur production et le moment de leur disponibilité sur le marché du travail reste l’un des défis majeurs que nous devons collectivement relever.

Mais si l’on en croit également sa première épouse, Delphine de Girardin, « L’art de gouverner, c’est (également) l’art de choisir ». Et un choix n’est jamais meilleur que lorsqu’il est éclairé par la compréhension du sujet, des circonstances et des conséquences possibles.

C’est en ce sens que la nécessité de disposer d’un appareillage d’observation et d’analyse efficace et dynamique, pour les signataires du présent contrat comme pour l’ensemble des parties prenantes des sujets Orientation, Formation Professionnelle et Emploi, a rarement été aussi prégnante.

En effet, ces dernières années ont été propices aux changements, qu’ils soient socio-économiques, réglementaires, de conjoncture internationale, de comportements, de besoins, de technologies. Nous connaissons également des changements du rapport individuel et collectif à l’emploi, à son sens et à son organisation, ainsi qu’à l’acte formatif, dans ses formes et ses contenus.

Dans un souci de rester en prise avec ces évolutions présentes et à venir, il en résulte un effort sans précédent dans la production d’outils et de données d’observation et d’analyse. Observatoires publics ou privés de l’emploi et des compétences, productions d’analyses sectorielles, territoriales, thématiques, libéralisation de la data et de son usage... Nous n’avons jamais disposé d’autant de matière à observer et analyser sur nos sujets, sans disposer pour autant du temps, de l’outillage, de la compétence commune à en assurer une exploitation efficace.

Cette abondante et précieuse matière brute ou semi raffinée, généraliste ou spécialisée, doit être mieux utilisée grâce à un investissement supplémentaire des signataires et de leurs partenaires, producteurs ou utilisateurs de données et d’analyse. **Il est ainsi essentiel de viser une meilleure harmonisation des systèmes de recueil de données, des grilles d’études et des résultats d’analyse disponibles.**

Il faut également en faciliter l’accès à tous, par un pilotage unifié et une centralisation des productions, afin de mieux capitaliser sur cette manne de connaissances.

La prédominance de sujets ou domaines d’étude dictés par l’actualité ou la conjoncture, l’instantanéité attendue de résultats, ont eu également tendance, ces dernières années, à limiter les champs et les temps d’observation ainsi qu’à en atomiser les travaux, et à accélérer l’obsolescence de leurs conclusions. L’observation et l’analyse nécessitent aussi du temps long, des champs d’études stables, pour ne pas être uniquement en nécessaire réaction, mais également en recul utile.

De plus, si nous souhaitons collectivement réussir le rapprochement de l'orientation et de la formation au monde du travail et de l'entreprise, il est essentiel d'avancer sur le chemin de **la construction d'un langage commun autour des métiers et des compétences**. Afin de mieux comprendre, de mieux qualifier et de mieux diagnostiquer les besoins et contraintes spécifiques de chacun, afin de faire communiquer et résonner les multiples logiques d'observation et d'analyse, il convient de progresser dans la définition d'un vocabulaire partagé et d'un discours commun en la matière. Sur la base d'une correspondance accrue des référentiels métiers et compétences et des référentiels formation, il sera visé un appairage et une visibilité accrue des liens entre besoins et réponses.

Afin ainsi de gouverner en prévoyant et en choisissant, notre système d'observation et d'analyse devra franchir un cap rendu dorénavant techniquement abordable, par l'intelligence artificielle et le big data, **en dépassant son modèle descriptif actuel et en visant une dimension prospective nouvelle**.

En tant qu'outil de planification, le CPRDFOP doit intégrer les objectifs et moyens d'action permettant d'accompagner les institutionnels et les professionnels dans la réflexion, la compréhension l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions garantissant l'adaptation de la formation professionnelle et de son écosystème à l'évolution des besoins.

Objectif 1.1 : Coordonner et Harmoniser nos systèmes d'observation et d'analyse

La multiplication des travaux portant sur des sujets connexes, voire identiques, ainsi que de l'absence d'une diffusion large desancements et restitutions de ces travaux, interroge sur la déperdition de moyens et d'efficacité. Une meilleure coordination amont et aval des travaux de portée régionale menés sur la sphère Emploi, Orientation, Formation professionnelle, est nécessaire, dans une mise en perspective renforcée avec les travaux de portée nationale.

Acteur central de la stratégie régionale de la connaissance, **le CARIF OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur doit, dans cet objectif, voir sa position de pilotage et de coordination affirmée par les signataires**.

Tout d'abord par **un rôle renforcé de son conseil scientifique**, garant d'une mise en commun des projets d'études, mais également de leurs diffusion et complémentarité. Celui-ci pourrait s'exprimer au travers d'un **séminaire annuel de programmation et de restitution**, visant une mise au partage des intentions, avancées et réalisations dans les domaines relatifs au présent contrat. Cette mise en commun et harmonisation des plans de charge d'études et travaux doit permettre une cohérence renforcée, des pratiques méthodologiques et scientifiques mieux partagées, mais surtout appuyer une meilleure diffusion des productions auprès des acteurs et des décideurs.

Ainsi, les signataires s'engagent à la création d'**un espace commun numérique, capitalisant, qualifiant, et permettant l'accès aux études et analyses** européennes, nationales, et territoriales, mises en commun (productions OREF, INSEE, Banque de France, Observatoires de branches, OPCO, Institutionnels...).

- Confier une mission de coordination et d'harmonisation confiée au CARIF OREF, en s'appuyant sur son conseil scientifique.
- Organiser un séminaire annuel de programmation et de restitution des travaux d'observation et d'analyse
- Créer un espace commun numérique de capitalisation des travaux
- Renforcer les moyens d'observation des trajectoires, des liens orientation/formation/emploi, et des impacts sur les publics (ex : Observation des parcours – Développement Million roads)

Objectif 1.2 : Développer un langage commun de l'observation et de l'analyse

Parce qu'il s'agit de faire de l'observation une fonction stratégique partagée entre tous : acteurs publics, acteurs économiques, opérateurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, il est essentiel de parler de même langage et de partager une culture et un vocabulaire communs de l'observation et de l'analyse.

L'ambition réaffirmée d'un lien étroit avec le monde économique doit notamment être appuyée, au-delà de la seule intention, par une capacité à mieux se comprendre et qualifier les besoins et capacités de réponses respectifs. Quand une entreprise pense en termes de fonction, tâches, compétences, ou profils de postes, les acteurs de l'orientation et de la formation doivent pouvoir plus naturellement permettre la correspondance et la traduction de ces besoins recueillis en solutions d'accompagnement (notamment la levée des freins périphériques) de formation, existantes ou à concevoir.

A cet effet, des **engagements systématiques seront pris dans le cadre de la conclusion des futurs Contrats d'Objectifs Sectoriels** (cf Ambition 3.2), par exemple autour de la définition d'objets et de travaux d'analyse communs et le renforcement de la libéralisation de données.

De plus, l'intégration au CREFOP d'acteurs du développement durable, inscrite dans la loi Climat et Résilience, ouvre à de nouvelles représentations et pratiques de l'observation et doit alimenter la création d'un langage et d'une culture communs permettant une meilleure compréhension réciproque.

Enfin, un enjeu particulier sera porté sur la convergence des travaux de cartographie de l'offre de formation sur ses trois voies, afin de développer un Système d'Information Géographique dynamique, complet et accessible à tous.

- Favoriser les travaux-études multipartites à travers le renforcement de certaines productions d'intérêt commun (suivis de cohortes, transitions et mutations professionnelles...)
- Travailler sectoriellement un volet « observation analyse » au travers des Contrats d'Objectifs Sectoriels.
- Créer des formats plus appropriables à la restitution des travaux d'analyse, notamment au sein du CREFOP, par des échanges entre décideurs pour la mise au débat de conclusions ou préconisations.
- Développer l'échange de données pour disposer de séries longues, mais aussi pour porter l'analyse sur des champs étendus (données économiques notamment). Aller plus loin dans la libéralisation des data via DATASUD
- Produire et mettre en commun un référentiel de correspondance Compétences > Métiers > Formations, accessible et actualisé sur la base du ROME 4.0.
- Créer un Système d'Information Géographique dynamique et unifié de l'offre de production de compétences (toutes voies confondues, par un prisme métier/compétences/transférabilité), plus accessible aux acteurs économiques mais également au grand public. Il sera nécessaire de capitaliser sur l'outil Met@for du CARIF OREF et d'en appuyer le développement.
- Industrialiser le prototype d'observation des compétences développé dans le cadre du programme Open emploi de la Région Sud – (sur les métiers de la microélectronique – Carif-oref)

Objectif 1.3 : Anticiper et prévoir

Il est évidemment nécessaire d'attirer et de former aujourd'hui aux métiers de demain. Mais qualifier maintenant ce que seront les nouveaux métiers dans 10, 15 ou 20 ans, et a fortiori adapter en anticipation l'appareil de formation est un exercice particulièrement ardu. Les avancées technologiques, le développement de nouveaux usages, produits ou services sont les sources principales d'évolution des métiers, en premier lieu par l'adaptation de compétences existantes, ou la création de compétences nouvelles, à des tâches ou organisations du travail elles-mêmes nouvelles. Pour des tendances fortes, clairement identifiées, ce travail est évidemment bien plus aisé. La compréhension actuelle des transitions écologique et numérique en cours aura rendu évidente la nécessaire adaptation de l'offre de formation, dans sa forme et ses contenus.

Il est d'autres évolutions moins évidentes à repérer, naissant ou se traduisant notamment autour et dans l'entreprise, et pour lesquelles les réponses apportées par l'action publique auront un temps de retard systématique, si nous ne nous armons pas pour mieux les observer et les comprendre. En s'intéressant et en s'outillant plus efficacement en matière de repérage et de qualification de ces signaux plus ou moins faibles de tendances, d'évolutions technologiques et des usages nouveaux induits, de transformations économiques, sociales et sociétales, les décideurs seront en capacité d'exercer à temps les choix ou investissements adaptés.

Cette dimension prospective renforcée doit enfin faciliter le développement d'expérimentations et de recherche d'innovations dans les solutions à apporter aux problématiques futures identifiées.

- Fournir au CREFOP les éléments d'analyse et de prospective, alimentés par les travaux collectés voire décidés en son sein, destinée à penser sur le long terme la définition des stratégies et l'adaptation des politiques régionales, à éclairer sur de nouveaux modes d'actions publiques et à susciter les approches innovantes, développer les idées et fabriquer des projets ambitieux.
- Faire réaliser des travaux complémentaires de territorialisation des rapports prospectifs nationaux (sectoriels ou généralistes ex : « Les métiers en 2030 » France Stratégie) en se focalisant sur ceux ayant un lien avec l'activité économique et les priorités régionales.
- Utiliser le cadre offert par le programme Open emploi pour expérimenter des outils d'intelligence artificielle en open source, exploitant les données de tous les partenaires dans une visée prospective

Ambition n°2 : ORIENTER - Faire de l'Accueil, Information, Orientation tout au long de la vie un pilier de la réussite des parcours de formation et d'accès à l'emploi

Les missions attribuées à l'Etat et aux Régions en matière d'orientation ont été redéfinies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'Etat conserve la responsabilité de définir au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, avec l'appui notamment des centres d'information et d'orientation (CIO) et des services internes aux universités chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants.

Les Régions, en matière d'orientation, voient leur domaine d'intervention élargi à la mise en œuvre d'actions d'information sur les métiers et les formations, ainsi que l'orientation des élèves, apprentis, étudiants et de leurs familles, dans les établissements où ils sont inscrits. La Région a ainsi la responsabilité de l'élaboration de documentation à portée régionale.

Les Régions conservent la coordination du service public régional de l'orientation (SPRO) compétence issue de la Loi de 2014, mais ne coordonnent plus la mise en place du conseil en évolution professionnelle.

En 2020, l'Etat et la Région ont signé la convention régionale « *relative à la mise en œuvre de la compétence partagée en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, apprentis et étudiants* » contribuant à en préciser les modalités de coordination et l'exercice de leurs compétences respectives.

Les grands objectifs et axes d'intervention de la Région visent ainsi à favoriser la découverte de tous les métiers, à faciliter à contribuer à un choix éclairé de son métier et de sa formation, et à permettre à chacun de s'orienter tout au long de la vie. A cet effet, la Région a développé des services ancrés sur les réalités du territoire régional, des supports digitaux pour faciliter l'appropriation et l'autonomie, une offre de services qui « parle aux publics » et répond à la multiplicité des usages et enfin, une information accessible avec des actions de proximité via le site orientation-regionsud.fr.

Pour les six ans à venir les signataires souhaitent prioriser leur intervention sur les champs suivants :

- Développer et mettre à disposition de tous les publics, notamment les plus éloignés de l'emploi, une information objective, lisible, adaptée et conforme à la réalité du monde économique en évolution ;
- Renforcer l'accompagnement pour tous les publics en matière d'orientation en s'appuyant sur le développement du numérique et de toutes ses possibilités offertes afin de mieux cibler l'information et les publics ;
- Renforcer le lien entre le monde économique et professionnel et les publics en orientation en développant des actions permettant aux publics de mieux connaître la réalité des métiers et des divers environnements professionnels
- Favoriser la mise en réseau des acteurs de l'Accueil-Information-Orientation dans le cadre d'une gouvernance renouvelée afin d'assurer le rôle ensemble de la Région

Objectif 2.1 : Développer et mettre à disposition de tous les publics une information objective adaptée et conforme à la réalité du monde économique en évolution

L'information est la première étape du processus de formation. Celle-ci doit donc être limpide, explicite et fiable afin d'orienter au mieux l'ensemble des publics vers les formations adéquates.

L'ambition régionale est de faire du site *orientation-regionsud.fr* un pivot en matière de diffusion de l'information à privilégier.

Cette fonction ensemblière permettra d'agréger les divers supports d'information des acteurs, en améliorant la découverte des métiers, en adaptant les discours en fonction des publics et des métiers ciblés, et en s'appuyant sur une information efficace et actualisée au service de l'attractivité et de l'employabilité.

En complément des outils numériques et afin d'ancrer une réponse, au plus près des territoires, le soutien aux salons et forums de l'orientation, aux conférences sectorielles de promotion des métiers, permettent de garantir l'équité de l'information pour tous, en levant les difficultés liées à la fracture numérique et à l'accès à l'information pour les publics éloignés des zones les plus dynamiques de la région

En parallèle un travail de modernisation des outils doit se faire de concert avec l'ensemble des partenaires, notamment les branches et fédérations professionnelles afin d'adapter et d'améliorer l'information sur les métiers auprès des publics.

Une approche sectorielle de la question de l'information sur les métiers est incontournable, et l'appui des partenaires économiques et du milieu éducatif s'avère précieux et fécond pour réussir à valoriser les parcours de formation et d'accès à l'emploi.

Améliorer l'accessibilité de l'information

Dans un monde en mutation où de nombreux métiers disparaissent, se transforment et se créent, où de nouvelles filières économiques émergent, où les besoins en qualification augmentent, la capacité à s'informer sur les métiers d'aujourd'hui et de demain, sur les filières professionnelles qui recrutent, et sur les formations disponibles est essentielle pour la réussite des jeunes.

Cependant une pléthore de supports et d'outils rendent complexe l'accès à l'information.

De ce fait la Région entend jouer son rôle ensemblier afin de permettre à tous un l'accès à une information actualisée, simple, lisible et en prise avec les réalités du territoire et de l'économie régionale.

Améliorer concrètement l'accessibilité à l'information contribue directement à la réflexion et aux choix individuels des parcours de formation et de métiers.

A cet effet la Région développe et promeut les solutions pédagogiques innovantes permettant d'offrir de nouvelles modalités en matière d'orientation et d'information : Cartosud le GPS des métiers et des formations, webinaires thématiques sur les métiers, rubriques et outils dédiés aux scolaires et aux parents.

- Positionner le site orientation-regionsud.fr en tant que support de référence de la stratégie régionale en matière d'orientation et d'information métier.
- Structurer davantage l'information sur les métiers et faire la promotion des actions partagées entre partenaires sur le site orientation-regionsud.fr notamment sur l'espace InfoPro, dédié à la communauté éducative
- Intégrer le site internet régional dans l'ensemble des services numériques proposés par les partenaires (tablettes numériques, ...) et promouvoir l'usage et l'accès aux outils de la rubrique dédié aux parents.
- Rénover les outils présentant les métiers et les formations (carte mentale, fiches métiers, supports interactifs, cartographie des formations, ...) et intégrer de nouvelles rubriques comme la rubrique emploi

Valoriser les compétences d'avenir et l'alternance

S'appuyant sur la dynamique déjà positive de l'action des Régions, la politique de développement de l'apprentissage mise en place par l'Etat a porté ses fruits, permettant d'enregistrer 718 000 contrats d'apprentissage en 2021 contre 294 000 en 2017²⁰. La région affiche une dynamique de progression encore plus forte sur la même période. L'objectif est de poursuivre cette dynamique qui s'inscrit dans les réformes prioritaires de l'Etat pour atteindre un million d'apprentis d'ici 2027 qui est figurée par les annonces de l'Etat de pérenniser les aides à l'apprentissage durant cette période.

Si les freins au développement de l'apprentissage se concentraient en 2020 sur la question des apprentis sans contrats, il apparaît désormais que les difficultés relèvent de tension de recrutement, mettant en exergue la question du sourcing des jeunes et des freins périphériques.

Ainsi, la volonté de poursuivre les efforts mis en œuvre pour augmenter le nombre d'apprentis nécessite :

- de sensibiliser les jeunes et les familles pour faire évoluer les représentations sur cette modalité de formation par une communication ciblée mettant en exergue les parcours exemplaires portant sur des formations d'ingénieurs comme sur des bas niveaux de qualification,
- et d'améliorer le sourcing et l'orientation des jeunes.

L'un des enjeux résidera enfin dans la lutte contre le décrochage des apprentis, l'insertion des jeunes en situation de handicap dans les formations en apprentissage et la mise en œuvre de nouvelles modalités de préparation à l'apprentissage, de modalités de mobilisation et de professionnalisation des entreprises.

La révolution numérique ainsi que la nécessaire transformation des métiers au regard des enjeux climatiques transforment de façon profonde les perspectives d'emploi dont 85 % dans le champ du numérique seront nouveaux en 2030. De ce fait investir sur l'avenir, les compétences et proposer des modalités pédagogiques adaptées aux apprentissages et aux besoins des entreprises est une nécessité.

La Région soutient des modalités de formation diversifiées et notamment celles qui privilégient les mises en situation professionnelles, l'alternance, l'apprentissage. Cela se traduit notamment par le

²⁰ Données DREETS janvier 2023

développement... d'actions des Organismes de Formation par l'Apprentissage, des Ecoles de la 2^{ème} chance, des Ecoles de Production, des Groupements d'Employeurs et d'Insertion pour la Qualification

Présenter la diversité du champ de formation possible, sensibiliser dès le plus jeune âge et soutenir les innovations pédagogiques sont autant de moyens à développer. Cela va de pair avec une connaissance des débouchés après la formation, de la réalité dans l'exercice du métier, gages d'une appétence et d'un positionnement sur les nombreux métiers qui recrutent en Région.

A cet effet la Région souhaite accroître cette connaissance et mettre en visibilité auprès de tous les publics l'ensemble des filières, secteurs et métiers à travers des mesures concrètes.

- Mettre à disposition des supports et outils rénovés permettant de présenter la réalité des métiers à partir d'une analyse régionale produite avec l'implication des acteurs de certains secteurs et filières
- Améliorer la lisibilité de l'offre de formation par la mise en place d'une cartographie ad hoc
- Organiser des assises départementales de l'apprentissage
- Travailler à une meilleure identification des secteurs porteurs,
- Faire connaître les métiers de l'économie verte ou liés à la transition écologique et à la décarbonation
- Valoriser les dispositifs de formation professionnalisant (alternance, écoles de production, etc.).
- Développer la rubrique apprentissage sur le site orientation-regionsud.fr et accompagner la promotion du mois de l'apprentissage (appels à projets FSE+, plan d'actions issu de la feuille de route apprentissage régionale, etc.)
- Développer des trophées sectoriels régionaux, promotion de journées et semaines sectorielles
- Mettre en exergue des parcours de réussite particuliers (suivi, ambassadeurs, témoignages)

Objectif 2.2 : Renforcer l'accompagnement pour tous les publics en matière d'orientation

L'orientation est le résultat d'un processus continu d'élaboration et de réalisation du projet personnel de formation et d'insertion professionnelle. Il se structure en fonction des aspirations et capacité de chacun avec l'aide des familles et l'appui des institutions qui assurent et proposent un accompagnement lors des différentes phases de la trajectoire individuelle.

Cela constitue un enjeu fort en matière de Service Public Régional de l'Orientation permettant par un accompagnement efficace et un véritable continuum éducatif :

- De rendre chacun acteur dans la construction de son projet d'orientation afin qu'il ait une vision étayée des procédures, filières
- D'approfondir leur connaissance de l'ensemble des métiers (y compris des métiers émergents et de l'économie verte) afin d'ouvrir réellement le champ des choix et des possibles

Afin d'assurer un accueil et une orientation de qualité pour chaque individu, il est nécessaire de personnaliser autant que possible les services proposés. Si cette personnalisation à chaque typologie de publics et d'individus est nécessaire, elle pourra s'appuyer sur de nouvelles méthodes d'orientation et de nouveaux outils.

Favoriser un accueil personnalisé et adapté à chaque typologie de publics (scolaires, familles jeunes 16-25 ans, actifs, ...)

L'enjeu réside dans la mise à disposition d'outils pédagogiques rénovés et adaptés en regard des publics, de l'évolution des pratiques numériques et de la réalité spécifique de la région Sud.

Permettre ainsi tout à la fois des accès distants aux informations actualisées et communes, tout en cultivant un ancrage territorial fort et des réponses locales et de proximité permettant de répondre aux besoins et enjeux propres aux territoires et filières.

- Informer sur les réponses de proximité : numéro vert, conseillers Carif-Oref, CIO, Cité des Métiers, CRIJ, Chambres consulaires, service public de l'emploi, publicité sur les dates de salons et de forums de l'orientation et par le développement d'un service d'information itinérant complémentaire et répondant aux problèmes de l'éloignement des publics et de la fracture numérique.
- Développer des cabines-conseils (visioconférences) et des outils numériques (cubes immersifs, escape games, etc.)

Ouvrir le champ des possibles dès le plus jeune âge

Les voies de formation sont très diverses permettant des entrées en emploi à différents âges et selon des modalités apprenantes très différentes. Ainsi faire de l'orientation non seulement un enjeu, mais aussi un investissement, une « matière » du portfolio de compétences est un enjeu crucial. Ceci dès le plus jeune âge afin de créer cet intérêt pour le monde professionnel, le questionnement précoce pour corréler les choix avec les connaissances des métiers.

A cet effet tous les publics dès le plus jeune âge sont concernés par les actions et outils que la Région développe et promeut.

- Promouvoir et encourager les initiatives de communication comme les webinaires sectoriels, ou encore des approches ludiques de découverte des métiers initiés par les partenaires du monde économique.
- Faire de la compétition des métiers worldskills un vrai levier de communication sur les métiers, et l'ensemble des formations professionnelles. S'appuyer sur les jeunes compétiteurs et recueillir leur témoignage pour valoriser les parcours et les métiers.
- Accompagner la valorisation de l'alternance, et notamment de l'apprentissage, comme clé de réussite d'un parcours professionnel et relayer les événements promotionnels de cette voie de formation
- Opter pour des communications ciblées et orienter sur les réseaux sociaux

Objectif 2.3: Renforcer le lien entre le monde économique et les publics en orientation

L'ambition forte de la Région, pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi, a permis depuis plusieurs années d'opter pour un changement de stratégie afin de développer des formations qui ciblent des métiers pour lesquelles les opportunités d'emploi en sortie sont avérées.

L'identification de ces opportunités repose notamment sur un fort degré de proximité à l'entreprise, particulièrement des TPE et PME de la Région. Au cœur des orientations régionales s'exprime donc la volonté de mieux adapter l'offre de formation professionnelle aux réalités du monde économique afin de doper l'employabilité en région. Il devient donc essentiel de développer une offre de formation disposant de capacités de réaction, d'adaptation voire d'anticipation efficace. Pour relever ce défi, la Région s'emploie depuis plusieurs années à déployer une offre de formation « plurielle, connectée, agile et innovante » avec le monde économique, au plus près des territoires et des besoins en compétences de demain.

Renforcer le lien entre le monde économique et les acteurs de la formation et de l'orientation est un enjeu au service de la réussite de l'orientation et de l'insertion professionnelle des publics. Ce rapprochement doit être systématique et opérationnel. Il permet de lutter contre les stéréotypes (meilleure interconnaissance entre les entreprises et les publics) et les idées reçues auxquelles font face certaines filières et qui entachent leur attractivité. La Région s'appuiera sur les campus des métiers et des qualifications ainsi que sur les entreprises membres des OIR en les impliquant au service d'une meilleure connaissance des métiers, de l'environnement professionnel, des perspectives de carrière ainsi que du marché du travail.

Ce travail devra se faire en synergie et parfaite coordination avec les actions menées au titre de la réduction des tensions de recrutement.

Renforcer la découverte des métiers en favorisant les situations immersives et les rencontres avec les professionnels

Rencontrer des ambassadeurs, des professionnels, tester par des situations immersives répétées et diversifiées sont autant de moyens efficaces pour valider les envies et les choix d'orientation. Pour cela l'entreprise est au cœur du dispositif et doit permettre de rapprocher les jeunes du monde professionnel.

La Région y contribue en développant le recensement et la mise à disposition des ressources concrètes que les entreprises peuvent proposer aux jeunes afin d'éclairer leurs réflexions.

- S'appuyer sur les campus des métiers et des qualifications existants et soutenir leur déploiement afin de faire vivre ces écosystèmes
- Mettre en œuvre de groupes de travail « Emploi / Formation » au sein des Opérations d'Intérêt Régional (OIR) 2.0. et s'appuyer sur les entreprises membres des OIR pour favoriser la découverte des métiers et les mises en situation en entreprise
- Intégrer dans chaque contrat d'objectifs sectoriels des actions partagées sur l'information métiers
- Inciter les entreprises partenaires de la Région à s'engager concrètement sur des actions d'information sur les métiers, sur l'accueil de stagiaires, et l'ouverture de leurs sites pour des visites de scolaires.
- Soutenir la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs métiers

Lutter contre les stéréotypes de genre

Aujourd'hui, certains métiers s'avèrent encore trop genrés, ou à image négative. Il est impérieux de favoriser la mixité des métiers mais également de participer à la déconstruction des stéréotypes de genre afin de favoriser une orientation choisie par chacune et chacun, et offrir à tous, la possibilité de se former et s'insérer dans une grande pluralité de secteurs.

Sensibiliser à cet enjeu dès le plus jeune âge, lutter contre l'autocensure, favoriser la connaissance réelle des métiers, mettre en avant des parcours de femmes et d'hommes qui soient des références pour les jeunes et les adultes, sont des moyens proposés pour atteindre ces objectifs.

- Contribuer à améliorer la qualité de l'accueil en formation et en entreprise, en particulier en matière d'inclusivité et notamment à l'attention des femmes.
- Inciter à des actions spécifiques grâce aux contrats d'objectifs sectoriels
- Systématiser la prise en compte de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions liées à la découverte et à l'information métiers.

Objectif 2.4 : Favoriser la mise en réseau des acteurs de l'Accueil-Information-Orientation dans le cadre d'une gouvernance renouvelée

Le modèle de gouvernance de l'Accueil Information Orientation de la Région doit être renforcé en incluant l'ensemble des acteurs régionaux de l'accompagnement et de l'orientation professionnelle. L'enjeu de ce partenariat intègre l'idée que ces acteurs soient armés pour délivrer une information métier actualisée, fiable et ancrée sur les réalités et le potentiel économique des territoires. Il s'agira également de soutenir une culture commune et une réponse coordonnée en termes de solutions et d'actions à mettre en œuvre pour les publics.

Favoriser la mutualisation entre les acteurs, ou a minima les échanges et liens qu'ils peuvent avoir, permettra également à la puissance publique de mieux discerner et répondre aux besoins concrets du territoire sur un modèle d'action toujours plus agile, plus innovant.

- Définir un plan d'action régional partagé entre les acteurs de l'orientation et la formation professionnelle en matière d'Accueil-Information-Orientation.
- Mettre à disposition des partenaires des outils numériques sur un espace dédié aux acteurs du SPRO
- Développer les possibilités de bascule en apprentissage vers des filières professionnelles pour les jeunes en décrochage en 1^{ère} année universitaire.

Ambition N°3 : RAPPROCHER - les potentiels des individus des besoins des entreprises et des territoires

Comme indiqué dans le SRDEII, partout en France, dans la majorité des secteurs, branches professionnelles et territoires, l'appariement entre offre et demande d'emplois ne se produit pas : les entreprises rencontrent des difficultés à recruter alors même que le niveau de chômage reste relativement élevé. Ces difficultés résonnent d'autant plus en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, compte tenu des taux d'emploi et d'activité plus bas et des taux de chômage et de pauvreté plus élevés que les moyennes nationales. Le chômage demeure élevé dans la région : il concerne 8,2 % de la population active en janvier 2023, contre 7,3 % pour la France de province.

Dans ce chapitre il s'agit donc d'apporter des réponses croisées au service du développement économique et social du territoire. Le développement des compétences, l'identification et la réponse aux besoins RH des entreprises, l'adaptation des offres de formation aux nouveaux métiers, l'attraction des talents, le soutien et l'implication des entreprises pour qu'elles soient plus attractives et apprenantes, constituent des enjeux majeurs pour le développement économique régionale et l'emploi (créations et maintien en emploi).

Par le rapprochement des institutions publiques avec les acteurs économiques, il s'agira également d'œuvrer à la réduction des tensions de recrutement. Selon le CARIF-OREF²¹, les tensions s'expliquent par plusieurs facteurs : Le désajustement entre les qualifications disponibles et le besoin des entreprises, mais aussi des conditions de travail difficiles qui rendent les métiers peu attractifs. Selon les métiers, ces facteurs sont plus ou moins importants et leur proportion indique un lien emploi formation plus ou moins fort. Les signataires du contrat peuvent notamment s'appuyer sur les actions déjà menées, d'ajustement, prenant en compte les besoins des entreprises, pour construire des blocs de compétence dans le cadre des formations habilitées par la DRAAF.

Les besoins des individus tout au long de la vie évoluent ; du premier niveau de qualification (dont on sait que plus il est élevé plus les jeunes s'insèrent durablement, cf le CEREQ faisant état du diplôme en tant que « *meilleur antidote contre le chômage* »), en passant par les nécessaires formations en emploi afin de s'adapter aux évolutions de métiers, mais il peut s'agir également de besoins liés à une transition professionnelle voulue ou imposée. L'appareil de formation doit donc être adapté et suffisamment coordonné pour répondre à ces différentes étapes de vie professionnelle.

Instaurer un nouveau dialogue avec les entreprises afin de les impliquer dans les dispositifs d'orientation et de formation suppose de :

- Mieux connaître le besoin des entreprises en temps réel et avec une dimension prospective grâce à une mise en commun de nos dispositifs d'observation,
- Accompagner les TPME à l'adaptabilité de leurs compétences aux évolutions du marché,
- Soutenir les entreprises afin qu'elles soient plus attractives en intégrant notamment dans leurs pratiques les sujets de RSE, Qualité de vie au travail etc

Ainsi le CEREQ dans une étude publiée en octobre 2022, précise que « *Au-delà de l'employabilité des jeunes et de la professionnalisation des formations, la montée des tensions sur le marché de l'emploi rappelle l'importance de s'interroger sur l'employeurabilité des entreprises, les conditions de travail et d'emploi, mais aussi sur le sens du travail*²² ».

²¹ CARIF-OREF : les métiers en tension en Provence-Alpes- Côte d'Azur : état des lieux et facteurs de tension, juin 2021

²² CEREQ : Formation Emploi, n° 159, Octobre 2022, 236 p.

C'est une dimension nouvelle, par rapport au précédent contrat, et sûrement une des conséquences déjà visibles de la crise, aujourd'hui les questions de RSE, de marque employeurs, de qualité de vie au travail s'imposent dans les politiques publiques et imprègnent progressivement les réflexions dans le champ de l'emploi et la formation.

Une étude récente réalisée par la Fondation Jean Jaurès²³ auprès de 1000 jeunes sur plusieurs années confirme la place centrale de « *l'épanouissement et de l'intime au travail* » dans leurs projets professionnels. Cela se traduit par la volonté de travailler dans des entreprises qui accordent de l'importance à la parole des salariés, qui mettent en œuvre un management basé sur la confiance et l'autonomie et un certain alignement entre les valeurs prônées et le quotidien du travail. Les jeunes interviewés souhaitent également s'insérer dans des entreprises très en lien avec leur territoire à l'inverse de start-up ou de très grandes structures. Cet engagement apparent n'est toutefois pas confirmé par d'éventuels projets personnels en direction d'associations ou autres. Enfin, la lecture de ces résultats montre la très forte attente des jeunes de la part des entreprises dans la prise en compte de ces nouvelles appétences.

L'adaptation au changement climatique engagée par la Région dès 2017, répond également à une demande sociale de plus en plus pressante dont de nombreux étudiants et diplômés de grandes écoles se sont fait publiquement le relai, en appelant de leurs vœux des formations qui se mettent à la hauteur des enjeux climatiques et environnementaux de notre temps.

L'emploi des jeunes (et notamment ceux les plus éloignés de l'emploi) doit constituer une priorité d'intervention. Le contrat d'engagement jeune (CEJ) pourra, à ce titre, être mobilisé pour renforcer l'accompagnement des jeunes dans la construction d'un parcours de formation adapté à leur situation voire à faciliter la levée des freins périphériques. Les opérateurs du CEJ, lors de l'accompagnement des jeunes, chercheront par exemple à favoriser la mise en situation des jeunes dans les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement et à orienter les jeunes en formation, notamment celles où sont constatées des difficultés de recrutement. Le service public de l'emploi mobilisera le CEJ comme une réponse aux tensions de recrutement. Les opérateurs du CEJ seront encouragés à solliciter davantage qu'ils ne le font les parcours en école de la deuxième chance, comme solution structurante.

Il s'agit, par le rapprochement entre acteurs institutionnels et les acteurs économiques, d'agir sur différents leviers au service de l'économie régionale et plus largement au service de la société ; fluidifier l'écosystème orientation, formation, emploi, associer les entreprises et les impliquer dans ces écosystèmes, ainsi que renforcer l'accompagnement des publics notamment les plus fragiles afin de leur permettre d'acquérir des compétences nécessaires à leur autonomie. Enfin, l'accompagnement des entreprises aux transitions sociétales, en mobilisant l'ensemble de l'écosystème emploi-formation et en associant de nouveaux acteurs constitue un axe prioritaire pour les prochaines années.

Objectif 03. 1. : Favoriser les situations expérientielles afin d'éclairer au mieux les choix d'orientation et de formation

Ouvrir un large spectre de métiers et d'emplois aux usagers et permettre aux entreprises de recruter plus largement

Les pratiques de sélection à la croisée de la formation et de l'emploi

²³ Fondation Jean Jaurès : Les jeunes et l'entreprise – novembre 2022

Lors de l'atelier du CREFOP dédié aux dispositifs d'orientation (cf partie 1), il a été souligné que la plupart des métiers rêvés sont les mêmes depuis 30 ans. Les représentations professionnelles s'appuient sur des représentations sociales qui sont faiblement influencées par l'environnement dans lequel on vit. Ainsi les acteurs de l'orientation doivent se poser la question des moyens qui permettraient d'aiguiser la curiosité des individus sur le sujet de l'information métier. Comment faire évoluer les représentations sociales et comment enrichir les représentations du monde du travail ?

Afin de faciliter l'appropriation des outils et des informations délivrées, en fonction de l'autonomie des publics, différents leviers pédagogiques ont été proposés : L'implication des entreprises, le maillage des territoires et le soutien aux dispositifs permettant les interactions sociales (tutorat, parrainage, ambassadeurs etc). Il s'agira de s'appuyer sur les campus des métiers et des qualifications ainsi que sur les OIR pour amplifier les conditions de la découverte des métiers. Ainsi le rôle des pouvoirs publics sera d'associer les entreprises et de les impliquer davantage dans les parcours d'orientation et de formation.

Les multiples possibilités offertes par l'AFEST seront à rechercher et à construire, elles seront au cœur de cet enjeu : construire de nouvelles relations aux entreprises sur le champ de l'information métiers et l'orientation professionnelle.

Dans le cadre de sa stratégie de développement de l'insertion par l'activité économique et de l'offre de service portés par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, la DREETS orientera une partie de ses moyens pour lutter contre les tensions de recrutement et améliorer l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces dispositifs.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) ²⁴

L'AFEST est une action de formation en situation de travail, réalisée en entreprise, dans un contexte organisé et structuré alternant deux séquences distinctes à des fins pédagogiques :

Séquence 1 : Mise en situation. *La personne participe à la réalisation d'une activité avec une intention pédagogique bien définie en lien avec les compétences à développer (adossées ou non à un référentiel métier).*

Séquence 2 : Réflexivité. *Elle vise à la consolidation des apprentissages : mise en perspective, avec l'aide d'un tiers, de l'activité réalisée et analyse de ce qu'il s'est passé, des écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, de sorte à consolider et expliciter les apprentissages.*

Ces deux séquences sont répétées autant que nécessaire pour l'atteinte les objectifs pédagogiques fixés. La démarche s'appuie sur une relation tripartite entre l'apprenant, le tuteur en entreprise et le formateur.

- S'appuyer sur les campus des métiers et des qualifications et soutenir leur déploiement afin de faire vivre ces écosystèmes
- Mettre en œuvre des groupes de travail « Emploi / Formation » au sein des Opérations d'Intérêt Régional (OIR) 2.0.
- Mieux mobiliser les entreprises et leurs réseaux pour favoriser la découverte des métiers, les temps et espaces d'immersion, les logiques de parrainage, mentorat, tutorat, par le développement, par exemple, de fonctions d'ambassadeurs secteurs/filières...

²⁴ PIC : guide de capitalisation N°6 : Construire de nouvelles relations aux entreprises. Octobre 2022

- Soutenir et impulser l'AFEST au sein des organismes de formation et des réseaux économiques
- Renforcer, notamment au travers des marchés régionaux de formation professionnelle, l'implication des acteurs économiques et des entreprises dans l'action de formation déployée, notamment en préparation de la sortie de formation.
- Développer et structurer les écoles de production
- Améliorer la coordination avec les OPCO sur les achats de formation
- Expérimenter le renouvellement des approches de recrutement, plus basées sur les habiletés, les potentiels, les compétences non académiques, les savoirs être...
- Faciliter les recrutements de sortants de formation en temps partagés (ex : portage salarial, groupement d'employeurs, multi salariat)
- Faciliter les parcours des personnes le plus en difficultés, au travers des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Faciliter les passerelles entre les métiers

Le SRDEII fixe comme objectif d'amplifier les passerelles intersectorielles et inter métiers pour les demandeurs d'emploi et les salariés afin d'améliorer d'une part, la situation de l'emploi et d'autre part l'employabilité des personnes.

Sous l'effet combiné des transitions numérique, énergétique et écologique mais aussi des menaces concurrentielles qui pèsent sur certains marchés, l'économie régionale produit des emplois fragilisés qui créent des besoins de reconversion professionnelle. Le dispositif « Transitions collectives » (ou Transco), permet précisément aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et, aux salariés, d'être accompagnés pour engager, dans les meilleures conditions, une reconversion. En favorisant la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire, il répond à la problématique des emplois fragilisés et réduit les tensions de recrutement. Ce dispositif marque la volonté des acteurs publics et des partenaires sociaux d'apporter une réponse territoriale aux difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'emplois et de compétences.

Les passerelles inter sectorielles et inter métiers sont mises en évidence à travers les travaux d'observation et d'analyse prospective produits par les OPCO ou le CARIF-OREF. La caractérisation des métiers au niveau d'un secteur, d'une branche professionnelle ou encore d'un territoire permet précisément de repérer les emplois porteurs et/ou en tension et les emplois fragilisés. Afin de rendre effective ces passerelles un travail fin d'identification des compétences transversales et des compétences spécifiques pourra être mené par filières.

Une étude récente du Carif-Oref²⁵ montre que les compétences transversales, si elles restent une notion subjective, apparaissent aujourd'hui comme « *une opportunité de valorisation des atouts et capacités développés par les individus en complément des diplômes et des compétences techniques, et ce, afin de susciter un élargissement des perspectives d'emploi et de reconversion. Par ailleurs, dans un contexte d'imprévisibilité du marché du travail, de transformation des métiers, de transfert de compétences entre l'humain et l'intelligence artificielle... et d'accélération de ces phénomènes, les compétences techniques ne suffisent plus et ont besoin d'être soutenues voire augmentées par des compétences d'une autre nature (numériques, comportementales, cognitives, socio-émotives...), essentiellement abstraites, pour faire face aux changements parfois difficiles ou brutaux et aux besoins de l'activité économique et sociale* ». L'appareil formatif doit être en capacité de s'adapter à ces évolutions de société et aux nouvelles attentes des bénéficiaires.

²⁵ CARIF OREF : les compétences transversales – Etat des lieux en Région décembre 2021

La réforme de la VAE va dans ce sens. Le dispositif sera totalement revu avec notamment la création d'un service public de la VAE à partir de 2023, la reconnaissance de la notion de parcours de validation des acquis de l'expérience ou encore la possibilité de ne viser que l'acquisition d'un bloc de compétences.

- Développer les études opérationnelles avec les OPCO et le CARIF-OREF sur l'identification des compétences transversales et techniques afin de faciliter les passerelles inter métiers et diffuser les résultats auprès des CEP
- Soutenir des expérimentations pédagogiques au service des mobilités intersectorielles et inter métiers en partenariat avec les entreprises et leurs opérateurs de compétences. (associer Transitions Pro)
- Expérimenter le déploiement de micros certifications.
- Accompagner la mise en œuvre territoriale du service public de la Validation des Acquis de l'Expérience
- Soutenir des actions facilitant la pluri qualification des saisonniers

Objectif 03.2. Les contrats d'objectifs sectoriels : Permettre aux acteurs d'agir ensemble sur les emplois et les compétences

Afin de décliner les enjeux partagés entre les cosignataires et ce au plus proche des spécificités des acteurs économiques, la Région souhaite développer des Contrats d'Objectifs Sectoriels, avec l'ensemble des parties prenantes de la filière professionnelle : les branches professionnelles, les OPCO, Pôle emploi, la Région académique, les CMQ concernés et la DREETS.

Ces contrats pourront comporter des engagements réciproques portant sur l'observation, l'attractivité des métiers, le développement de formations adaptées, la sécurisation des parcours, l'immersion en entreprise, mais également le développement d'actions de RSE et de QVT par la formation...

Dans le cadre de chaque contrat d'objectif sectoriel des travaux d'observation régionale de veille sur l'évolution des métiers et d'anticipation devront aboutir à la réalisation de portraits régionaux de filière sur la thématique formation emploi :

Il s'agira par exemple de :

- Identifier les dynamiques d'emploi, création nette, renouvellement (Pôle emploi, Observatoires de Branches, etc.) ; les besoins immédiats (BMO Pôle emploi) et les besoins émergents (travaux prospectifs des branches)
- Comprendre le fonctionnement du marché du travail, la nature des difficultés de recrutements et des tensions ;
- Apprécier la contribution des différentes voies de formation à la production des compétences professionnelles et niveau de cohérence entre ces voies de formation ;
- Apprécier le niveau d'adaptation des différentes certifications aux compétences attendues ;

Ce diagnostic préalable mais actualisé pendant toute la durée du contrat permettra de fixer les objectifs pour chaque filière concernée. Ces objectifs propres à chaque filière pourront se concentrer sur :

- La définition des modalités de collaboration pour permettre une orientation et une amélioration des formations, en relation avec les besoins en matière d'emploi, de compétences et de qualifications de la filière ;

- La contribution au développement de l'emploi qualifié et à la dynamique économique des territoires ;
- La prise en compte des évolutions techniques, technologiques, sociales et environnementales ;
- L'élaboration d'une stratégie commune de communication et d'information sur les métiers afin d'accroître leur attractivité ;
- La mise en cohérence de l'offre de formation permettant la sécurisation des parcours des apprenants et la satisfaction au mieux les besoins des entreprises ;
- Le soutien spécifique au public féminin (communication, réseau de marraines etc) ;
- La coordination des approches et interventions visant à faciliter le recrutement des entreprises, la fidélisation et la formation de leurs salariés ;
- L'identification de passerelles inter métiers et inter filières afin de soutenir les transitions professionnelles

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Développer 5 contrats d'objectifs sectoriels d'ici la fin du CPRDFOP |
|--|

Objectif 03.3 : Accompagner les transformations écologique et numérique des entreprises par la production de compétences adaptées

Mieux définir les besoins spécifiques en matière de transition numérique et écologique

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Recueillir les besoins annuels de formation en matière de transition écologique auprès des acteurs économiques régionaux et/ou proposer un accompagnement au diagnostic pour inciter et identifier les besoins nécessaires pour faire évoluer les métiers vers des pratiques plus vertueuses. ○ Travailler un volet « Transition écologique » et un volet « Transition numérique » dans chaque contrat sectoriel déclinant le Cprdfop ○ Poursuivre la dynamique engagée au moment de l'élaboration du CPRDFOP en s'appuyant sur le groupe formation de la PRECI (plateforme de l'économie circulaire) qui rendra compte de ses travaux en CREFOP |
|--|

Inciter les actifs à se former aux métiers de la transition écologique afin de s'adapter aux évolutions de la société

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Promouvoir les formations et les métiers liés aux éco-activités, aux métiers verts ainsi qu'aux métiers verdissants ; ○ Augmenter la part des formations professionnelles destinées aux demandeurs d'emploi relatives aux éco-activités, aux métiers verts ainsi qu'aux métiers verdissants |
|--|

Objectif 03.4. Soutenir un appareil de formation agile et adapté aux transitions économiques, sociales et sociétales

Face aux évolutions du marché et de l'organisation du travail, à la mutation des emplois, sur fond de transition écologique, et devant l'impératif d'intégrer largement ces enjeux aux enseignements

dispensés, l'appareil de formation doit être soutenu pour poursuivre sa transformation et son adaptation. De même, l'intégration des apports du digital, de l'immersif et des sciences cognitives à la formation pour enrichir et personnaliser les contenus dispensés mais aussi favoriser l'inclusivité des formations suppose de disposer de moyens d'ingénierie et d'expérimentation dédiés.

Si depuis la crise sanitaire la digitalisation des formations est en augmentation, l'enquête menée entre janvier et février 2021 par le haut-commissariat aux compétences montre que des marges importantes de progrès sont à réaliser aussi bien en termes d'équipements que de contenus pédagogiques à numériser : 32% des organismes de moins de 50 salariés n'ont pas fait évoluer leur formation vers la numérisation ; 63% mobilisent des outils collaboratifs en ligne mais seuls 30% utilisent des plateformes de formation en ligne et 24% utilisent des outils spécialisés pour créer un contenu pédagogique.

Ce mouvement de modernisation doit être encouragé et soutenu pour garantir que les formations dispensées en région soient effectivement adaptées aux compétences attendues dans les entreprises, mais également accessibles et attractives pour le plus grand nombre.

De plus, les carrières ne sont désormais plus linéaires et sont largement impactées par les nouvelles pratiques et besoins des acteurs, individus comme entreprises. Il faut par conséquent prendre en considération les nombreuses reconversions à venir en facilitant les passerelles. Aussi, face aux changements de pratiques vers des usages numériques et des solutions plus écologiques, il est nécessaire d'envisager des formations complémentaires en initial et en continu. C'est le travail que la Région a entamé avec le Plan de Progrès dans le cadre du nouveau Programme régional de formation qui a pour objectif de faire évoluer le contenu des formations.

En cohérence avec ces dynamiques constatées, ce CPRDFOP doit porter l'objectif d'une plus grande individualisation des parcours, en facilitant notamment la formation par blocs de compétences additionnels, en valorisant les expériences et compétences non référencées (soft skills, engagements divers, etc.), ainsi qu'en accompagnant les transitions professionnelles.

Enfin, il est partagé par l'ensemble des parties prenantes du CPRDFOP, les professionnels et les apprenants, que la formation par l'expérience (alternance, stage, AFEST, etc.) est un véritable vecteur d'insertion et de réussite professionnelle. Il s'agira de permettre à l'appareil de formation de repenser son approche et ses pratiques en matière d'apports pédagogiques de l'alternance.

- Soutenir des expérimentations pédagogiques au service des mobilités intersectorielles et inter métiers en partenariat avec les entreprises et leurs opérateurs de compétences.
- Engager une transition dans les contenus d'achats publics de formation visant un développement de l'offre en blocs de compétences
- Développer le recours aux micro certifications
- Expérimenter le principe d'auto-positionnement des bénéficiaires sur certaines offres de formation
- Promouvoir auprès des organismes de formation l'intégration des modalités de formation professionnelle adaptées à l'alternance (approche par compétences ...)
- Soutenir un plan de formation ambitieux des formateurs, dans le cadre des priorités de l'Action de Développement des Emplois et des Compétences Territorial (ADEC) et de l'Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) des Organismes de Formation

Zoom sur l'adaptation de l'appareil de formation à la transition écologique

- Mise en œuvre du plan de progrès sur les transitions écologiques et numériques dans les organismes de formation de la commande publique régionale
- Poursuivre le travail de refonte des référentiels de formation avec les ministères et les branches professionnelles concernées en s'appuyant également sur les remontées de terrain en matière de besoin des entreprises
- S'appuyer sur une animation territoriale renforcée afin de déployer les échanges de pratiques et favoriser la montée en compétences des organismes

Objectif 03.5. : Rendre nos actions plus inclusives

Par spécificités des publics sont entendues les causes objectives de freins à l'accès à la qualification et à l'emploi. Ces freins sont souvent corrélés à des situations sociales dégradées. Il s'agira ici d'apporter des réponses à la prise en charge des personnes en situation de handicap, en situation d'illettrisme ou d'illectronisme, des personnes souffrant de troubles « dys » également.

L'atelier dédié aux problématiques d'illettrisme et d'illectronisme a permis de rappeler que les troubles « dys » qui sont un dysfonctionnement dans le développement d'un enfant d'une ou plusieurs de ses fonctions cognitives (le langage, la coordination motrice, la perception, etc...), concerneraient environ 6% à 8% d'une classe d'âge. Il s'agit à la fois d'un problème de santé publique et de société, car ces personnes présentent de forts risques en termes de décrochage et d'échec scolaire et ensuite en termes d'insertion sociale et professionnelle.

L'absence de repérage et de prise en charge de ces difficultés pèse lourdement ensuite sur les dispositifs de formation, d'insertion mais aussi en emploi (cf les coûts cachés de l'illettrisme atelier du CREFOP).

Le genre est aussi à considérer comme une spécificité engendrant des difficultés supplémentaires dans l'accès à la formation et à l'insertion. Le travail est sexué, les savoirs et les compétences sont sexués, donc l'orientation est sexuée. La division sexuée du travail, des compétences et savoirs, implicite et partagée par les différents acteurs du système éducatif se traduit dans les orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons préfigurant « la double différenciation (verticale et horizontale) observée dans l'emploi » (Guichard et Huteau, 2007). Selon la sociologue Marie Duru-Bellat (2004), ce sont « ces inégalités d'orientation qui, bien plus que les inégalités de réussite, modèlent les inégalités de carrière entre les sexes comme entre les groupes sociaux.

Ces inégalités de genre rendent les femmes plus vulnérables que les hommes aux difficultés de la vie. Ainsi en région près d'1/3 des familles monoparentales (majoritairement des femmes) est touché par la pauvreté. Un appel à projets visant à développer les écoles de production publiée en 2023 comportera une vigilance particulière sur l'accès des filles à ces formations.

Les priorités d'actions des signataires portent sur la lutte contre l'illettrisme, une meilleure prise en charge des décrocheurs scolaires, ainsi que le soutien aux personnes vulnérables notamment les jeunes et les seniors.

- Construire un Plan régional de lutte contre l'Illettrisme et l'Illectronisme, y compris en milieu professionnel
- Lutter contre le décrochage en articulant le travail de l'ensemble des acteurs dans les prises en charge pour mieux individualiser les parcours de formation en convoquant l'ensemble des mesures existantes (ex : positionnements des élèves, services civiques combinés, clauses sociales, immersions...) ou nouvelles et innovantes (ex : centre des possibles à Nice...)
- Suivre le maillage du territoire régional en termes de solutions de remédiation pour les jeunes qui ne respectent pas l'obligation de formation, avec les CIO, MLDS, EPLE, Missions locales et autres partenaires socio-économiques
- Soutenir les publics les plus défavorisés dans leur parcours de VAE
- Convenir avec les acteurs économiques concernés d'engagements et d'objectifs renforcés d'inclusion dans le cadre des Contrats d'Objectifs Sectoriels
- Maintenir une priorité d'action à destination des publics jeunes, seniors et en situation de handicap (en collaboration avec Agefiph), notamment dans l'objectif de développer de nouvelles approches de recrutement.

Ambition n°4 : EXPERIMENTER – INNOVER : Maintenir la dynamique collective

Les dernières années ont connu une intervention publique particulièrement forte en soutien à l'innovation dans la formation et l'orientation. La mise en œuvre dès 2018 du Fonds d'Innovation dans la Formation par la Région, puis l'intervention de l'Etat au titre de l'axe transversal du Plan d'Investissement dans les Compétences ont marqué un intérêt majeur à ce que soient plus massivement soutenus l'ingénierie pédagogiques, l'innovation dans et autour de la formation, l'expérimentation et le droit à l'erreur, afin que soient dessinées les solutions de demain et d'après-demain au bénéfice des publics, des entreprises et des acteurs de la formation et de l'orientation.

Ces 4 années d'investissement public massif et de foisonnement de projets expérimentaux, ainsi que 2 années de pandémie accélérant les mouvements de transformation, auront permis de voir de nombreuses réponses émerger, notamment dans les nouveaux usages pédagogiques permis par le numérique et dans la construction de contenus nouveaux, prenant mieux en compte les défis de mutation et de transition se posant à nous.

Du projet de niche le plus modeste au plan d'innovation structurant à l'échelle d'une filière, l'écosystème Emploi/Formation/Orientation/Economie aura su insuffler une réelle dynamique, si ce n'est culture, de l'innovation, et les prémices de nouvelles associations et méthode de travail collectif.

Il convient en premier lieu de ne pas oublier ce que sont la formation et l'innovation. Former, c'est transmettre des savoirs, aider à les comprendre, accompagner dans leur appropriation, les transformer en compétences, aider à leur mise en pratique.

Innover, c'est introduire de la nouveauté, de l'inattendu, de la disruption dans un système établi, avec une vision et une stratégie afin que soient acceptés cette nouveauté. Elle vise à modifier quelque chose pour atteindre une amélioration considérée en tant que telle. Ce qui implique de l'appuyer sur un diagnostic amont caractérisant une insuffisance, une inadaptation ou une insatisfaction et de viser son acceptation et son appropriation par les parties prenantes concernées.

Dans un contexte instable et un environnement en réforme permanente, il est nécessaire et sain de maintenir les acteurs en mouvement, et il est cohérent de se donner les moyens d'outiller la dimension prospective du présent contrat.

Mais également parce qu'il convient d'innover collectivement, en conscience et en responsabilité, et de donner un droit de suite aux expérimentations susceptibles d'être généralisées et étendues, il convient d'aborder cette nouvelle phase comme celle de la maturité. Une maturité collective qui doit nous permettre, dans la période à venir, de **structurer un environnement pérenne d'innovation** dans la formation, de développer **une approche de l'innovation et des choix en la matière plus partagés et éclairés pour permettre la généralisation**, et l'engagement **d'expérimenter également dans l'action institutionnelle, en réinterrogeant nos modalités et nos pratiques**.

Il convient donc d'avancer collectivement dans une qualification partagée de l'innovation pédagogique, et une appréciation tout aussi collective du lien entre les projets expérimentaux et la notion de réussite de l'apprenant, appréciée en termes de transférabilité des acquis de la formation en situation de travail.

Objectif 4. 1. Continuer à soutenir l'innovation, les expérimentations et leurs changements d'échelle.

Continuer à investir dans l'innovation

- Développer des appels à projets et des challenges d'innovation thématiques ou sectoriels (ingénierie autour de l'utilisation des cas d'usages, du storytelling,...) par exemple en s'appuyant sur le fonds d'innovation pour la formation de la Région ainsi que sur l'axe « ingénierie de formation » du PIA 4 régionalisé
- Soutenir par des actions de formation les projets d'écologie industrielle territoriale
- Appuyer les expérimentations visant la multimodalité de l'action et du parcours de formation
- Poursuivre le développement de cas d'usages basés sur les technologies de l'IA et du Big Data

Soutenir le changement d'échelle

- Soutenir l'innovation au-delà de la preuve de concept, et se donner les moyens d'accompagner une généralisation en propre ou par intégration dans le « droit commun » de l'intervention publique. Développer les écoles de production
- Mobiliser spécifiquement les dispositifs d'accompagnement et d'expertise à destination des organismes de formation dans leur démarche de R&D et de solvabilisation des nouveaux services ou produits à généraliser.
- Soutenir la capacité d'investissement des organismes dispensateurs de formation dans la création ou la modernisation de plateaux techniques par le développement de réponses d'ingénierie financière adaptées (ex : création d'un fonds de garantie bancaire des emprunts contractés pour l'investissement dans la modernisation des plateaux techniques)

Structurer l'environnement de l'Innovation dans la formation et capitaliser sur les process et les méthodes

Pour trouver de nouvelles formules, bousculer les habitudes, il est souvent nécessaire de sortir de son contexte, de discuter avec des pairs, avec des utilisateurs, et de se mettre dans des situations "agiles".

A cette fin, sera visée la mise en place d'un espace collectif de veille pédagogique permanente, associant institutions, acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi, apprenants et entreprises. Il conviendra d'y associer également des acteurs issus d'autres communautés, tels que la culture, les sciences humaines, des médias..., dans une approche ouverte, car les sources de l'innovation sont souvent exogènes au domaine concerné.

Le CARIF OREF se verra confier la mission de créer et animer des espaces ressources communautaires, en termes de veille pédagogique, de procédés d'innovation ouverte, de méthodologie, d'ingénierie de formation...

Dans une approche agile et ouverte de type « Living lab », les signataires entendent mettre en œuvre une démarche de design de produits, de services et d'usages alimentant les champs couverts par le Contrat, selon les étapes suivantes :

Recueil et Cartographie des idées

- Par des appels larges à contributions et au travers d'un outil numérique de recueil permanent de d'idées et de propositions, à destination des professionnels, entreprises, usagers.
- Une phase d'exploration de ces contributions visera à faire émerger une cartographie des idées et propositions d'outils, d'usages, de services innovants. L'ensemble de ces productions fera l'objet d'une restitution accessible à tous.

Formalisation des outils, usages, services innovants

- Une phase de sélection d'idées sera organisée, afin de les préciser et de les finaliser sous forme de scénarii concrets d'objets, de contenus, d'usages ou de services.
- Elle sera suivie d'une phase de programmation des travaux de prototypage sélectionnés. Une fois de plus, les productions feront l'objet d'une restitution accessible à tous.

Mise en travaux prototypes

- Soutien au portage et à la réalisation expérimentale des idées sélectionnées, au travers notamment du Fonds d'Innovation pour la Formation et/ou de financements liés à des appels à projets nationaux.

Evaluation

- Phase visant à conclure sur l'intérêt et la capacité à trouver un modèle soutenable de changement d'échelle

Objectif 4. 2. Innover dans le lien emploi-formation et l'intervention publique

Dans un souci de cohérence, il est essentiel de considérer que les interventions et les modalités d'action des signataires sont également des champs d'innovation à investir, afin d'étendre les capacités d'expérimentation de nos partenaires et opérateurs. Assouplir les cadres, s'exonérer autant que de besoin de limites d'un statut administratif, repenser des logiques et des pratiques d'achats, de prescription, sont autant de sujets de réflexion à porter afin de ne pas brider cette ambition commune.

Par exemple, il pourrait s'agir de s'autoriser le soutien de l'action formative même après le retour à l'emploi, de poser les conditions d'une meilleure prise en compte des réalités de parcours et de trajectoires non linéaires, et s'autoriser collectivement une plus grande porosité des cloisons de compétences institutionnelles.

Les signataires se réservent, dans cet objectif, la capacité à activer les possibilités offertes par la loi organique du 19 avril 2021 relative à la simplification des expérimentations mises en œuvre sur le fondement du 4e alinéa de l'article 72 de la Constitution, qui consacre le droit à la différenciation territoriale et autorise les collectivités territoriales et leurs groupements à déroger à titre expérimental et pour un objet et une durée limitée, aux dispositions législatives ou réglementaires qui régissent l'exercice de leurs compétences.

Ambition N° 5 : GOUVERNER - S'assurer de la pertinence en continu du CPRDFOP et de son efficacité. Suivre, Evaluer, Adapter.

Le suivi des engagements du CPRDFOP sera assuré au sein du CREFOP. Pour assurer cette mission de suivi, les différentes instances du CREFOP seront mobilisées, chacune dans le cadre de leurs prérogatives :

- Le bureau assure le suivi stratégique transversal : il est destinataire des données de suivi consolidées de la mise en œuvre des actions du contrat et peut, lorsque des difficultés de mise en œuvre sont identifiées, solliciter le ou les acteurs ou opérateurs en responsabilité de l'action et proposer des modalités permettant de corriger le ou les défauts d'articulations identifiés ;
- Les commissions, groupes de travail ou cellules dédiées assurent la concertation préalable et le pilotage opérationnel des outils de leur ressort ;
- Le CREFOP plénier a la charge, quant à lui, de débattre des bilans annuels de réalisation du contrat.

En appui à ces différentes instances, le secrétariat permanent facilite la mutualisation des informations utiles aux travaux de suivi du contrat.

En co-construisant le contrat avec l'Etat, le Rectorat de région, la DRAAF, les membres du CREFOP, mais également en consultant les filières stratégiques du territoire, la Région a souhaité orienter les travaux pour un document plus ramassé, autour de lignes directrices fortes et d'un nombre réduit d'enjeux fondamentaux. Dans cette optique, les cosignataires s'engagent à assurer le suivi annuel et l'évaluation des actions et déclinaisons, selon les responsabilités respectives de pilotage assurées par chacun et d'en communiquer les conclusions.

Objectif 05.1 : Renforcer et clarifier le pilotage partagé

Les cosignataires s'engagent à mettre à disposition des référents CPRDFOP qui assureront la remontée des informations dans chacune de leurs institutions et les partageront dans un document global qui sera présenté régulièrement en CREFOP. Ces référents pourront se réunir de façon trimestrielle en préparation des réunions plénières afin de partager les avancées et les points de blocage dans la mise en œuvre du contrat. Ces référents pourront également proposer des ajustements ou des évolutions du contrat si besoin.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ Mettre en place un outil commun de suivi et de pilotage du contrat (sur le même modèle que celui élaboré pour le suivi du SRDEII)○ Constituer un groupe technique des cosignataires (référents CPRDFOP) qui assurera la remontée des informations nécessaire au suivi, en temps réel, de la mise en œuvre du contrat○ Rendre compte régulièrement au CREFOP (bureau et plénier) des avancées du contrat |
|---|

Objectif 05.2 : Confier au CARIF OREF une mission d'évaluation spécifiques à des nouveautés portées par le contrat

Les cosignataires s'engageront à évaluer l'impact de certaines ambitions du contrat. Cette mission est confiée au secrétariat permanent. Les référents CPRDFOP suivront et alimenteront les travaux d'évaluation. Les membres du bureau pourront s'associer à ce travail de suivi et d'évaluation. Le

secrétariat permanent aura pour mission de formaliser le dispositif d'évaluation en proposant une série d'indicateurs synthétiques, apte à représenter fidèlement et objectivement l'avancée des actions définies dans le contrat.

- Définir collectivement les actions qui feront l'objet d'une évaluation pendant toute la durée du contrat (ex : les COS en tant que nouveau dispositif en coconstruisant un cadre d'évaluation commun)
- Confier au secrétariat permanent l'évaluation de quelques actions choisies entre les cosignataires. Le secrétariat permanent rendra compte au CREFOP de ces travaux d'évaluation.

Objectif 05.3 : Un pilotage renforcé au niveau sectoriel

Pour la première fois le CPRDFOP sera décliné de façon sectorielle à travers des contrats d'objectifs sectoriels multipartites. Ces contrats permettront aux parties-prenantes de s'engager et d'agir collectivement sur les compétences et les emplois au plus près des besoins des entreprises et en s'adaptant au mieux aux spécificités des secteurs concernés. Chaque contrat déclinera des axes de progrès prioritaires, des engagements fermes en termes de moyens et d'objectifs.

- Suivre et mesurer l'impact des contrats d'objectifs sectoriels en CREFOP