

SRDE-II Hauts de France
CPRDFOP Hauts de France

CONTRAT DE BRANCHES n°11
Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Sport – Loisirs - Animation

DYNAMIQUE STRATEGIQUE : CREA HDF

Entre :

L'ETAT

Représenté par

Le Préfet de région, M. Michel LALANDE

La Rectrice de Région Académique, Rectrice de l'Académie de Lille, Chancelière des Universités

Mme Valérie CABUIL

La Rectrice de l'Académie d'Amiens, Chancelière des Universités Mme Béatrice CORMIER

La Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,

Mme Michèle LAILLER-BEAULIEU

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, M. Luc MAURER

Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, M. André BOUVET

LE CONSEIL REGIONAL HAUTS DE FRANCE

Représenté par,

Sa Vice-Présidente en charge de la formation professionnelle, Mme Karine CHARBONNIER

POLE EMPLOI HAUTS DE FRANCE

Représenté par

Sa Directrice, Mme Nadine CRINIER

LA COMMISSION REGIONALE PARITAIRE EMPLOI FORMATION DE L'INDUSTRIE HOTELIERE

Représentée par

Son Président, Thierry DEPRET

Pour la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attraction et Culturels,

**LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTION ET CULTURELS**

Représentée par son Président, Daniel DREUX

L'AFDAS

Représentée par son Directeur Général, Thierry TEBOUL

Vu le Code de l'éducation, et notamment son article L.214-13,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code du travail,

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Vu la délibération n°20170444 du 30 mars 2017 portant approbation du Schéma Régional de Développement Economique, d'internationalisation et d'Innovation (SRDE-II)

Vu la délibération n° 20161816 du 13 décembre 2016 portant approbation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles, signé entre le Préfet de la Région Nord-Pas de Calais, le Président du Conseil Régional Nord-Pas de Calais, le Recteur de l'Académie de Lille, le Directeur Régional de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt, le Directeur Régional de la Jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, Le Directeur Inter-régional de la Mer Manche est - Mer du Nord, et les partenaires sociaux (FO, CFDT, CFTC, CFE CGC, MEDEF, CGPME, U2P, UNAPL, FRSEA, Union Régionale des Employeurs Economie Sociale et Solidaire) le 14 mars 2017,

Vu la délibération n° 20181984 du Conseil Régional des 13 et 14 décembre 2018 autorisant le Président du Conseil Régional à signer les Contrats de Branche négociés dans le cadre de la mise en œuvre du CPRDFOP,

Vu l'accord national de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attraction et Culturel du 23 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'avis de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attraction et Culturel du **20/09/2018**,

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT

Préambule :

Au mois de mars 2017, la région Hauts de France s'est dotée de sa stratégie de développement économique et de sa stratégie de formation, à travers l'élaboration de deux documents essentiels pour le développement régional :

- le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDE-II),
- et le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

Résultats d'une vaste démarche de concertation menée sur l'ensemble du territoire régional, ces documents posent à travers leurs plans stratégiques, les objectifs et les priorités d'action propres à assurer le développement des entreprises et l'adaptation des compétences, pour répondre aux nouveaux enjeux de développement de l'économie régionale.

Les partenaires ont souhaité poursuivre cette dynamique en envisageant une déclinaison opérationnelle conjointe de ces stratégies sous l'angle des filières et des secteurs d'activité économiques. Un nouveau cycle de négociation s'est ainsi engagé avec les différentes Branches Professionnelles, débouchant sur l'élaboration de « Contrats de Branche », envisageant les plans d'actions économiques et de formation les plus adaptés aux enjeux spécifiques de développement des différents secteurs d'activité.

Le présent Contrat porte sur les secteurs Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Sport – Loisirs - Animation, relevant de la dynamique stratégique Créa HDF identifiée par le SRDE-II comme particulièrement porteuse du développement économique régional.

Il réunit dans un même contrat, et dans le cadre d'une même gouvernance les deux grands volets de déclinaison, adossés au SRDE-II et au CPRDFOP, et portant respectivement sur :

- le développement économique, l'innovation et de l'internationalisation,
- le développement des formations et de l'orientation professionnelle

Développement Economique, Innovation et Internationalisation

Sur le champ du développement économique, le Contrat de Branche vient en déclinaison du Schéma régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), approuvé par l'assemblée régionale le 30 mars 2017.

Ce schéma et ses déclinaisons opérationnelles entendent répondre à un double défi :

- définir et mettre en œuvre une nouvelle politique de développement économique dans le cadre d'un nouveau périmètre régional ce qui induit la prise en compte des forces et atouts spécifiques qu'il convient de faire résonner,
- répondre efficacement au défi prioritaire de la région qui est celui de l'emploi.

Pour ce faire, le SRDEII s'est construit autour de plusieurs enjeux pour lesquels le Contrat de Branche doit être un outil d'accélération de mise en œuvre, à savoir :

- Construire une région performante, « pro-business » et attractive ;
- Simplifier la stratégie régionale pour permettre à l'ensemble des acteurs et partenaires de mieux se l'approprier et simplifier la relation aux entreprises dans les actes du quotidien afin de faciliter leur développement ;
- Harmoniser les politiques économiques afin de permettre leur déploiement sur l'ensemble du Territoire ;
- Rendre opérationnelle la stratégie en déclinant rapidement et concrètement ce schéma en plan d'actions.
- Agir au plus près des entreprises, des territoires et des habitants

Sur la base des enjeux déclinés ci-dessus, le SRDEII s'appuie sur une approche de l'économie régionale autour de 5 grandes dynamiques stratégiques :

- La région pionnière de la Troisième Révolution Industrielle, Maritime et Agricole ;
- Une région commerçante, leader de la distribution, et hub logistique européen ;
- Une place tertiaire et universitaire spécialisée, porte d'entrée en Europe ;
- Une région de la santé, des services à la personne, leader de la silver économie ;
- La région des industries créatives et de l'accueil.

La déclinaison opérationnelle du SRDEII s'accompagne de 4 plans d'actions pour accompagner le développement des entreprises et le développement de l'emploi sur le territoire régional :

- la création et la reprise des entreprises : le plan Starter ;
- la croissance des entreprises : le plan Booster ;
- l'emploi : le plan Emploi ;
- leur déclinaison harmonieuse dans les territoires : le plan Territoires.

Ces plans s'appuient en particulier sur les dispositifs d'accompagnement, notamment financiers, des entreprises, mais également sur ses partenaires et acteurs régionaux dans une recherche d'efficience toujours plus exigeante. En cela, l'articulation avec les contrats de branches s'avère être essentielle.

Le volet Développement Economique du Contrat de Branche s'attache à la recherche d'engagements portant sur des actions directement opérationnelles, et permettant de répondre aux perspectives de développement économique de la filière ou du secteur d'activité, selon différents axes liés aux plans évoqués ci-dessus :

1. L'amplification de la dynamique entrepreneuriale régionale en s'appuyant sur les Branches pour sensibiliser davantage et orienter efficacement les porteurs de projets (potentiels ou identifiées) auprès des relais adéquats ; notamment sur la base du dispositif « entreprendre pour apprendre » piloté par les deux académies.
2. Le déploiement d'actions conjointes visant à favoriser le développement des entreprises (ou prévenir leurs éventuelles difficultés le cas échéant) via le plan Booster notamment au travers des enjeux Innovation et Internationalisation.
3. La recherche d'une couverture régionale optimisée des actions sur l'ensemble du périmètre régionale afin d'éviter de voir s'accroître les phénomènes de polarisation autour des principales aires urbaines régionales. Une action conjointe pour tous et partout.

Il s'agit donc de rechercher les modalités les plus adaptées pour répondre aux besoins des entreprises et porteurs de projets et pour tendre à l'équilibre entre les territoires au sein d'un nouveau périmètre régional qui se réinvente.

Formation et Orientation Professionnelles

Sur le champ du développement des formations et de l'orientation professionnelles, le Contrat de Branche vient en déclinaison du Contrat de Plan Régional de Développement et des Formations Professionnelles (CPRDFOP), approuvé par le CREFOP en décembre 2016, et signé par le Président du Conseil Régional, le Préfet, le Recteur et les partenaires sociaux le 14 mars 2017.

Son élaboration a été menée dans un cadre de concertation commun au CPRDFOP et au SRDE-II, associant, aux côtés de la Région, les partenaires de l'Etat (Direccte, Rectorat, DRAAF, DRJSCS), Pôle Emploi, et les différents représentants des Branches professionnelles.

Le Contrat s'inscrit dans le prolongement opérationnel des 7 plans stratégiques définis par le CPRDFOP :

1. Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage
2. Information et orientation - jeunes, familles, adultes
3. Lycées et établissements de formation, éléments moteurs dans les territoires (carte des formations)
4. Développement des formations en alternance par le biais des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage - mobilisation des entreprises
5. Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi
6. Qualifier les actifs en emploi – Accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutations économiques.
7. Innovations pédagogiques et numériques

Il s'appuie également sur les perspectives stratégiques et les plans opérationnels dégagés par le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation, adopté par le Conseil Régional le 30 mars 2017. Il rejoint en particulier les objectifs du Plan Emploi développés dans ce Schéma.

Il développe à ce titre, en lien avec le SRDE-II, un certain nombre de mesures permettant de valoriser et de favoriser le développement d' « entreprises apprenantes », inscrites dans des projets et des pratiques innovantes, favorisant le développement de la formation professionnelle et permettant de renforcer les liens entre le monde économique et celui de la formation.

Le volet Formation du Contrat de Branche s'attache à la recherche d'engagements portant sur des actions directement opérationnelles, et permettant de répondre aux perspectives de développement économique de la filière ou du secteur d'activité, selon **quatre axes** :

1. la mise en œuvre d'une politique d'information et d'orientation renouvelée
2. l'identification fine des besoins en compétences,
3. le déploiement d'une offre de formation professionnelle cohérente, sur la base d'une stratégie de réponse formation adaptée aux besoins identifiés
4. l'anticipation, le développement et la diffusion de l'innovation pédagogique et numérique

Il recherche également les modalités les plus adaptées de réponse aux besoins des publics et à l'équilibre entre les territoires, dans le respect des nouveaux enjeux et des nouvelles compétences posées par les évolutions récentes du cadre législatif et réglementaire relatif à la formation et à l'orientation professionnelles, à travers la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses différents décrets d'application.

S'agissant de l'apprentissage, son développement doit viser, d'une part, à répondre aux besoins en compétences des entreprises qui doivent s'adapter à de nouveaux modes de production, de commercialisation et de communication, rééquilibrer la pyramide des âges de leur personnel et, d'autre part, à permettre la qualification professionnelle et l'insertion dans un emploi durable des jeunes de la région. L'apprentissage constitue un parcours d'excellence, au contact direct des entreprises. Il peut par ailleurs constituer un mode de formation et d'insertion alternatif pour des jeunes en difficulté de parcours.

Son développement nécessite une information complète et facilement accessible sur les métiers, les formations, les parcours ((notamment les possibilités de parcours mixtes (scolaire/apprentissage)) et les possibilités d'insertion professionnelle qui doit s'adresser à tous les publics.

L'implication des entreprises et des branches professionnelles est fondamentale pour anticiper leurs besoins par secteurs, par niveaux de formation et par territoires. Elle est également primordiale pour favoriser l'attractivité des métiers et des parcours en alternance.

Les partenaires du contrat doivent aussi se mobiliser pour lever les freins à l'accès à l'apprentissage : favoriser la mobilité des jeunes, les préparer à l'intégration dans une entreprise, accompagner les entreprises au recrutement et en cas de difficultés.

Le développement de l'apprentissage doit être envisagé dans un cadre de complémentarité et de synergie entre les différentes voies de formation (travail en réseaux, mixité de parcours, rationalisation des plateaux techniques, ...) et de recherche d'équité territoriale.

S'agissant des demandeurs d'emploi, le contrat prend en considération le Plan d'investissement dans les Compétences (PIC)^[1].

Ce Plan, qui énonce l'objectif de construire une société des compétences en vue de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail, s'inscrit en articulation et en complémentarité avec les dynamiques du CPRDFOP et du SRDEII. Il se matérialise par un Pacte Régional d'investissement dans les compétences pour la période 2019-2022 concerté notamment avec les acteurs du monde économique, de la formation, de l'orientation, de l'accompagnement et les partenaires sociaux. Ce Pacte permet de financer des parcours de formation destinés aux publics les plus fragiles et d'engager une profonde transformation des compétences au service de la compétitivité et de l'emploi, à travers notamment la promotion de l'innovation et de l'intégration des technologies digitales dans l'acquisition de compétences. Il a donc vocation à être piloté au plus près des besoins des entreprises et des territoires et à promouvoir les expérimentations, leur évaluation et leur capitalisation.

Le Pacte d'Investissement dans les Compétences est l'opportunité, à travers ce contrat de Branche, de définir des ambitions partagées complémentaires ou renouvelées, plus précises et plus ciblées pour s'incarner dans des projets opérationnels. Sa réussite repose notamment sur l'implication des entreprises dans la construction et le déploiement des parcours de formation, et dans les actions engagées pour développer l'attractivité vers leurs métiers et les formations permettant d'y accéder.

Le présent contrat prend en charge les dynamiques liées à la transformation numérique et à la transition énergétique.

Afin de faire basculer les entreprises dans une réelle transition numérique, il convient de les sensibiliser et d'estimer leur degré d'appropriation du numérique dans les différents volets de l'entreprise (gestion, vente, marketing, production...). En fonction du niveau d'appropriation, il convient de proposer des actions de sensibilisation, de conseil, d'appui financier en mobilisant des experts, partenaires. Il convient également d'accompagner cette transformation par la formation des actifs aux transformations de l'activité générées par cette évolution.

Le contrat s'inscrit également dans le cadre de la Dynamique « Troisième Révolution Industrielle » - REV 3 et de ses différents piliers destinés à accompagner la transition énergétique en Hauts de France (développement des énergies renouvelables, bâtiments producteurs d'énergie, stockage de l'énergie, internet de l'énergie, nouvelles mobilités, économie circulaire, économie de la fonctionnalité...)

Le Contrat de Branche pose un certain nombre d'engagements concrets, autour de projets d'action décidés en commun, et mutualisant pour leur réalisation les outils et les moyens des différents partenaires associés.

Il s'appuie sur un mode de gouvernance dynamique, permettant d'adapter les objectifs opérationnels aux évolutions de l'environnement économique, technologique et/ou réglementaire, et à l'émergence de nouveaux besoins.

I) Dispositions générales :

I.1 - Objet du contrat

Les signataires s'accordent sur la nécessité d'envisager de manière concertée le développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation et le déploiement des formations et de l'orientation professionnelles, dans le cadre et pour la mise en œuvre des objectifs définis par le Schéma Régional de Développement Economique de la région Hauts de France (SRDE-II) et le Contrat de Plan de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

^[1] Cf . Le Grand Plan investissement : <https://www.economie.gouv.fr/lancement-officiel-grand-plan-investissement>

SRDE-II - CPRDFOP – Contrat de Branche n°11 – Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Sport – Loisirs - Animation

Sur le plan du développement économique,

Ils visent à conforter l'action régionale autour de différentes focales transversales afin d'anticiper et se préparer aux défis socio-économiques de demain au regard des perspectives d'emploi et d'évolution du secteur, des dynamiques de développement des territoires régionaux et des besoins identifiés en faveur de la compétitivité et la création d'emplois. Ces défis sont :

- Industrie4.0
- Efficacité énergétique
- Design
- Experience Economy
- Digitalisation
- Adaptation au vieillissement des produits et services des entreprises

Ils s'engagent à créer les conditions d'une concertation permettant de mettre en commun les éléments de diagnostic et d'anticipation, et de coordonner les actions et initiatives en matière de développement économique, dans le respect des compétences propres à chacune des parties.

Ils recherchent collectivement les moyens d'apporter à l'ensemble des publics (porteurs de projets d'entreprises, créateurs, entreprises) le meilleur niveau d'information sur les acteurs et les dispositifs d'accompagnement en région.

Ils favorisent le développement et la diffusion des innovations pédagogiques et numériques.

Sur le plan de la formation et de l'orientation professionnelles,

Les signataires affirment leur volonté de favoriser la mise en cohérence des différentes voies de formation et la coordination des actions d'information et d'orientation, au regard des perspectives d'emploi et d'évolution du secteur, des dynamiques de développement des territoires régionaux et des besoins identifiés pour l'adaptation des compétences et l'élévation des niveaux de qualification de la population régionale. Ils souhaitent s'engager dans une perspective de valorisation de la formation professionnelle.

Ils s'engagent à créer les conditions d'une concertation permettant de mettre en commun les éléments de diagnostic et d'anticipation, et de coordonner l'élaboration de la carte des formations, toutes voies de formation confondues, dans le respect des compétences propres à chacune des parties.

Ils recherchent collectivement les moyens d'apporter à l'ensemble des publics (jeunes et adultes) le meilleur niveau d'information sur les métiers et leurs débouchés professionnels, et de favoriser une plus grande lisibilité de l'offre de formation professionnelle.

Ils favorisent le développement et la diffusion des innovations pédagogiques et numériques.

A travers la conclusion du présent contrat, les signataires identifient les enjeux sectoriels et les priorités d'action sur la base desquelles peut être envisagée une mise en œuvre opérationnelle des priorités du SRDE-II et du CPRDFOP. Ils déterminent les modalités de leurs interventions respectives, ainsi que les partenariats à développer entre les acteurs publics et privés de formation, au regard des priorités ainsi dégagées, et dans le respect des compétences respectives des parties.

Ils s'engagent à participer aux travaux de pilotage et de suivi, selon les modalités définies au point IV du contrat, et à fournir les informations physico-financières permettant d'assurer ce suivi.

I.2 - Champ du contrat

Périmètre développement économique :

Le périmètre du présent contrat est celui du Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII).

Il concerne en conséquence l'ensemble des dispositifs de soutien (individuel ou collectif) en matière développement économique se déclinant notamment au travers des 4 plans Starter, Booster, Emploi et Territoires.

Le contrat porte également les questions relatives aux actions régionales transverses visant à favoriser la compétitivité des entreprises et des territoires à l'image du Plan régional Industrie du Futur mais également des dynamiques innovations locales via les parcs d'Innovation.

Il s'inscrit dans le cadre des priorités définies par le SRDEII.

Périmètre formation :

Le périmètre du présent contrat est celui du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles.

Il concerne en conséquence l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, toutes voies de formation confondues :

- la formation professionnelle initiale, sous statut scolaire et par apprentissage,
- la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés, y compris par la voie de l'alternance (contrat de professionnalisation).

Il s'attache également à la construction de parcours favorisant l'accès à l'enseignement supérieur et travaille à l'articulation avec les formations post-baccalauréat. Il envisage les passerelles entre les voies professionnelles, technologiques et générales.

Le contrat porte également les questions relatives à l'information et à l'orientation professionnelles, ainsi qu'à la VAE.

Il s'inscrit dans le cadre des priorités définies par le CPRDFOP.

Périmètre sectoriel :

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux secteurs d'activité suivants :

- Hôtellerie Restauration
- Tourisme
- Sport dont :
Codes NAF 8551Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z- concernant les activités liées à la production de services « encadrement et gestion de la pratique sportive »
- Animation
- Gestion des musées code NAF 9102Z
- Organisation de jeux de hasard et d'argent code NAF 9200Z
- Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires code NAF 9103Z
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles code NAF 9104Z
- Autres activités récréatives et de loisirs code NAF 9329Z
- Activités des parcs d'attraction et parcs à thèmes code NAF 9321Z
- Débit de boissons code NAF 5630Z

II) Contexte et Enjeux économiques et de formation du secteur :

Les travaux d'élaboration du contrat ont permis de relever les éléments de contexte et d'identifier les enjeux de développement économique et de formation suivants pour le secteur :



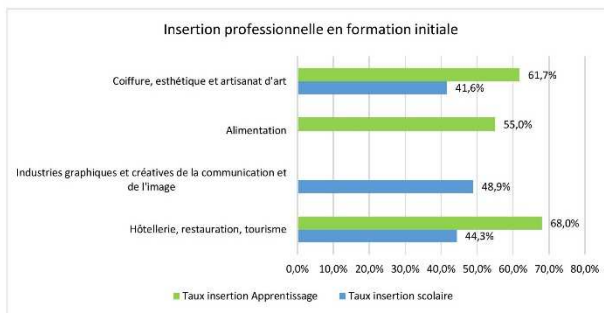
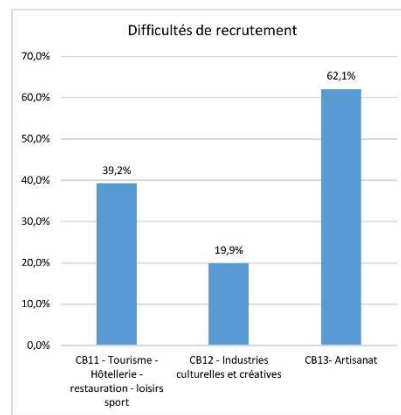
Fiche Signalétique

► 3 Contrats de branche

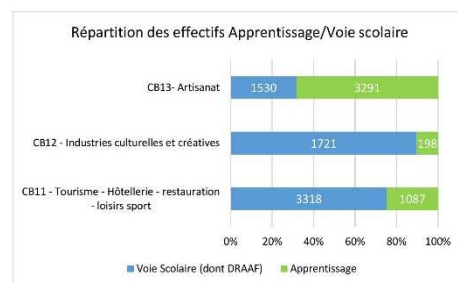
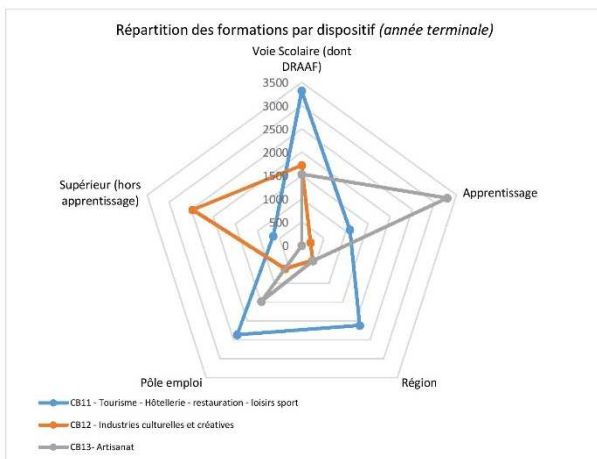
CB11	Tourisme - Hôtellerie - Restauration - Loisirs sport
CB12	Industries culturelles et créatives
CB13	Artisanat

	Nombre	Poids régional
Emplois	170 784	7,5%
Demandeurs d'emploi	68 560	11,4%
Personnes formées	21 648	8,8%
Projets de recrutement	34 759	20,2%

Emploi /Recrutement



Formation – Equilibre Voie Scolaire/Apprentissage



DFP – Département Animation Stratégique – Service Observation & Evaluation – Juin 2018
Sources : RP 2014 – Directe 2017 - Pôle emploi 2016 – BMO 2017 - Rectorat 2016-2017 – Région 2016 – DREES 2016 – ORES- ComUE 2014-2015

Enjeux économiques et de formation

- ➔ Réinventer la relation client – Expérience économie - Nouveaux modèles économiques
- ➔ Accompagner et renforcer la transformation digitale des acteurs
- ➔ Sécuriser les parcours professionnels
- ➔ Améliorer l'attractivité des métiers de ces secteurs

Enjeux stratégiques du secteur sport :

- *Développer l'axe Observation des métiers du sport et de l'animation*
- *Apporter une réponse au développement des pratiques contemporaines*
- *Moderniser les modes pédagogiques des formations (e-learning)*
- *Adapter une offre de formation en lien avec les besoins des publics, des territoires*
- *Promouvoir les formations et les métiers du champ du sport et de l'animation*
- *Développer les passerelles entre les différents univers éducatifs*
- *Développer l'accès aux formations du sport et de l'animation par la voie de l'apprentissage*
- *Interroger la place de la recherche*
- *Profiter du formidable effet d'aubaine que représentent les JO Paris 2024 pour le territoire*
- *Structurer et développer la filière « cheval et équitation »*

III) Engagements de développement (Fiches engagements)

Au regard des éléments de contexte et sur la base des enjeux identifiés ci-dessus, les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP et du SRDE-II. Ces engagements sont fixés dans le cadre de « Fiches engagements » jointes au présent contrat.

Ces fiches renvoient aux différents Plans et Axes stratégiques définis pour le développement économique et le développement des formations. Elles détaillent le contenu des actions, les objectifs poursuivis, les partenariats mobilisés, la nature des engagements et les indicateurs de suivi correspondants.

Les « Fiches Engagements » feront l'objet d'un suivi au moins annuel dans le cadre du Comité de Pilotage du Contrat. Tout au long de la durée du contrat, de nouvelles actions et engagements pourront être identifiés par les partenaires. Ils feront l'objet de fiches d'engagements complémentaires venant en déclinaison du présent Contrat, sur la base de leur validation en Comité de Pilotage et moyennant un avenant au Contrat.

. – cf Annexes fiches engagements

III.1 - Engagements Communs

Un certain nombre d'engagements sont communs à l'ensemble des contrats de Branche et feront l'objet d'une déclinaison en direction des différents secteurs concernés par le Contrat.

Cf Annexe Fiches Engagements génériques

Pour le SRDE-II

1. Elaboration d'une cartographie « Appui Filières et innovation »

Il s'agit d'élaborer une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France, visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche

Il s'agit d'identifier les compétences et outils RDI pour favoriser les interactions, le développement des entreprises et l'innovation, et créer du lien, des dynamiques entre acteurs académiques (étudiants, doctorants, ...) – Recherche – Innovation – Transfert – entreprises,

2. Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux

Il s'agit de mener des actions de sensibilisation, d'explication et d'optimisation des logiques de relais relatives aux acteurs et dispositifs régionaux actifs en Hauts-de-France et susceptibles d'aider efficacement à la structuration, l'émergence et la réussite de projets divers au sein des Branches.

Pour le CPRDFOP

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi : « Outils et actions d'information sur les métiers »

Dans le cadre des nouvelles répartitions de compétences, et dans le cadre plus particulier des nouvelles compétences de la Région relatives à l'information sur les métiers, un partenariat est recherché avec les Branches professionnelles pour alimenter les différentes sessions, outils et produits d'information à mettre à disposition des publics pour une meilleure orientation. Parmi eux, une plateforme d'information et d'orientation en ligne. Cf fiche en annexe

Ce partenariat est essentiel pour assurer la meilleure orientation des publics vers les formations et les métiers qui recrutent.

2. Identification des besoins de formation : « Baromètre entreprises »

Le préalable indispensable à l'élaboration d'une offre de formation pertinente au regard du développement économique régional est l'identification fine des besoins en compétences des entreprises. Un travail d'enquête est engagé à cet effet. Mené auprès d'un panel d'entreprises régionales, il vise à repérer les besoins des entreprises sur le champ de l'innovation, du développement économique, des perspectives de recrutement et des besoins en compétences des entreprises. Un partenariat avec les Branches professionnelles permettra d'assurer un relais vers les entreprises relevant de leur champ, afin de les mobiliser et de parvenir à une couverture satisfaisante des différents secteurs d'activité.

3. Stratégies de réponse formation : « Cartes cibles de formation »

Afin de répondre aux besoins en emplois et en formation des entreprises, les partenaires s'accordent à apporter leur contribution à l'élaboration de « cartes cibles » de formation, tous dispositifs confondus (voie scolaire, apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi, formation continue des salariés). Ils s'engagent à s'inscrire dans un processus de concertation et à apporter les éléments qualitatifs et quantitatifs permettant de travailler en commun à l'élaboration de la carte des formations.

Vers une carte – cible des formations :

La démarche « carte cible » répond à la volonté des partenaires de préciser quantitativement de façon prospective les besoins de recrutement afin d'anticiper et d'apporter des solutions aux difficultés de recrutement des entreprises sur certains métiers et/ou de remédier aux difficultés d'insertion identifiées pour certaines formations. Elle s'inscrit dans un cadre de réflexion à cinq ans.

Le tableau ci-dessous s'appuie sur les échanges produits par les partenaires du Contrat de Branche lors des réunions dédiées à la carte des formations qui se sont tenues aux mois de mai et juin 2018 ; ils posent d'ores et déjà un certain nombre de tendances d'évolution, et proposent des objectifs cibles théoriques s'appuyant sur ces propositions. Ces objectifs pourront être réévalués, sur la base de bilans intermédiaires, dans le cadre de la mise en œuvre partenariale du Contrat, et les travaux sur la carte cible de formations (Voir fiche générique carte cible).

Une attention particulière est portée à la formation initiale et aux équilibres nouveaux à poser entre voie scolaire et apprentissage pour favoriser la réussite et l'insertion professionnelle des élèves. En particulier, l'accent est mis sur le développement de la mixité des parcours de formation (parcours comportant par exemple pour le baccalauréat deux années en voie scolaire et une année en apprentissage). Les évolutions devront dans ce cadre prendre en compte les potentiels existant en termes de ressources humaines et de plateaux techniques, l'apprentissage ayant vocation à se développer dans les établissements scolaires. Les évolutions portant sur la formation professionnelle des demandeurs d'emplois seront déterminées en tenant compte de la mise en œuvre du PACTE 2019-2022.

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	1100	0	1100
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	1000	1000
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	2200	0	2200
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	600	100	700
DRAAF Scolaire hors BTS	40		40
DRJSCS	0	0	0
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	4400	0	4400
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	8340	1100	9440

***2 années en voie scolaire suivie d'une année en alternance (notamment en apprentissage)**

4. **Anticipation et innovation pédagogique** : « Evènements Innovation – Economie – Formation (DEFIs) »

Afin d'inscrire les formations dans une dynamique prospective, les partenaires s'entendent sur leur participation à l'organisation d'événements annuels destinés à rendre compte des dynamiques d'innovation à l'œuvre dans les différents secteurs et filières relevant des 5 grandes dynamiques stratégiques du SRDE-II. Ces événements associent le monde économique, les partenaires de l'innovation et de la formation professionnelle.

Récapitulatif des engagements communs

SRDE-II BOOSTER INNOVATION	Elaboration d'une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche
SRDE-II BOOSTER INNOVATION	Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux
CPRDFOP Axe information – orientation – préparation à l'emploi	Une meilleure orientation grâce à l'offre régionale de services sur l'orientation scolaire et professionnelle
CPRDFOP Axe Identification des besoins	Baromètre des entreprises
CPRDFOP Axe Stratégie de réponse formation	Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche
CPRDFOP Axe Anticipation et innovation pédagogique	Contribuer à l'organisation des événement DEFIs , en favorisant la culture de l'innovation auprès des acteurs économiques et de la formation professionnelle

III.2 - Engagements relatifs au Développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du SRDE-II sur le champ du développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation pour les secteurs Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Sport – Loisirs - Animation.

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

Plan STARTER	Renforcer l'offre de services en région
Plan STARTER	Renforcer et développer la filière « cheval et équitation »
Plan BOOSTER	Innovation dans le tourisme et les loisirs
Plan BOOSTER	Renforcer l'offre de services en région
Plan BOOSTER	Renforcer et développer la filière « cheval et équitation »
Plan BOOSTER	OPTIMISATION DU DISPOSITIF PIA 3 TERRITORIALISE (Volet PME et Volet Filières)
Plan BOOSTER	APPUI A L'INCUBATION et L'ACCELERATION DE START UP (Parcs d'innovation)
Plan BOOSTER	SENSIBILISATION AUX TECHNOLOGIES D'AVENIR
Plan BOOSTER	ACCOMPAGNER LA PERFORMANCE INDUSTRIELLE PAR LA ROBONUMERIQUE
Plan TERRITOIRES	Innovation dans le tourisme et les loisirs
Plan TERRITOIRES	Renforcer et développer la filière « cheval et équitation »

III. 3 - Engagements relatifs au Développement des formations et de l'orientation professionnelle

De la même façon, les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP sur le champ du développement des formations et de l'orientation professionnelles pour les secteurs Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Sport – Loisirs - Animation.

Ces engagements répondent aux 4 axes identifiés pour la déclinaison opérationnelle du CPRDFOP :

Axe 1 – information – orientation – préparation à l'emploi

Axe 2 – Identification des besoins

Axe 3 – Stratégie de réponse formation

Axe 4 – Innovation pédagogique et numérique

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

Axe – information – orientation – préparation à l'emploi	11.5.1	Vers des Ambassadeurs des métiers interbranches - Développer, créer et animer un réseau d'Ambassadeurs des Métiers et jeunes Ambassadeurs
Axe – Identification des besoins	11.6.1	Approche « compétence » - Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises
Axe – Identification des besoins	11.6.2	Proch'Emploi - Recrutement de chefs d'entreprises comme « chefs de file métiers » pour Proch'Emploi -
Axe – Identification des besoins	11.6.3	Prestation « Appui-Conseil RH » à destination des entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attraction et culturels
Axe – Stratégie de réponse formation	11.7.1	Faire évoluer l'offre de formation à 5 ans – Carte Cible - classes mixtes et innovation de passerelles en formation professionnelle
Axe – Stratégie de réponse formation	11.7.2	ADEC Tourisme - Développer les compétences des salariés accueillant du public dans le bassin minier patrimoine mondial de l'UNESCO
Axe – Anticipation et innovation pédagogique	11.8.1	Diagnostic de maturité digitale - Accompagner le virage numérique des entreprises des loisirs, d'attraction et culturels -
Axe – Anticipation et innovation pédagogique	11.8.2	L'innovation Pédagogique au service du développement touristique - un serious game pour développer les compétences des professionnels accueillant du public sur la destination ALL "Autour du Louvre-Lens" .
Axe – Anticipation et innovation pédagogique	11.8.3	Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme - Connexion Branches et Campus

IV) Pilotage, mise en œuvre et suivi du contrat

Le Contrat fait l'objet d'une gouvernance commune à ses composantes de développement économique d'une part et de formation professionnelle, d'autre part.

IV.1 - Instances décisionnelles et opérationnelles

Comité de pilotage :

Un comité de pilotage est constitué afin d'assurer la coordination et le suivi du Contrat de Branche, dans le cadre des leviers et des objectifs définis par le SRDE-II et le CPRDFOP. Il est composé de chacune des parties signataires du contrat ou de leurs représentants dûment désignés.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat :

- il assure le suivi des différentes « Fiches Engagement » inscrites au contrat, vérifie leur bon déroulement et réajuste leur déploiement ;
- il identifie les nouvelles orientations et valide les propositions de « Fiches Engagements » qui pourraient venir enrichir le contrat.

Il s'appuie pour ce faire sur la mise à jour des éléments de diagnostic économique et de formation figurant au présent contrat ainsi que sur les tableaux de bord de suivi y afférant.

Comité technique

Un Comité technique est constitué afin d'assurer l'animation et le secrétariat du contrat. Il est composé des représentants techniques dûment désignés par les différents signataires.

Le Comité technique se réunit au moins deux fois par an ; il assure le relais entre le comité de pilotage et les différents porteurs de Fiches Engagements ; Il procède à la convocation du Comité de pilotage, renseigne les tableaux de bord et assure la transmission des informations lui permettant d'assurer le suivi effectif du contrat.

Porteurs et groupes de travail techniques des Fiches Engagements

Un ou des porteurs de projet sont identifiés pour chacune des actions engagées.

Certaines « fiches Engagements » peuvent nécessiter la constitution de groupes de travail techniques spécifiques pour la mise en œuvre et le suivi de leur objet. La composition, le portage et les modalités de travail de ces groupes techniques sont organisés dans la fiche descriptive de chaque action.

Les différents porteurs d'action rendent compte de leurs travaux au Comité de Pilotage, via le Comité technique du Contrat.

IV.2 - Calendrier de mise en œuvre et vie du contrat

Le présent contrat entrera en vigueur à compter de sa signature par l'ensemble des partenaires et prendra fin au terme de la durée du SRDE-II et du CPRDFOP.

Il pourra être modifié par voie d'avenant, notamment pour l'abrogation, la modification ou l'ajout de Fiches Engagements.

IV.3 – Suivi et évaluation

Le suivi du Contrat de Branche est assuré par le Comité de Pilotage.

Un tableau de bord permet de rendre compte de l'état d'avancement et du niveau de réalisation des différentes actions et engagements. Il s'appuie notamment sur les indicateurs de suivi identifiés par les partenaires pour chacune des actions et repris dans le cadre des « Fiches Engagement » jointes au contrat. Les éléments d'information physico-financiers permettant de les renseigner sont apportés par les différentes parties prenantes impliquées. L'optimisation de ces échanges d'information constitue en elle-même un objectif du contrat.

Le volet Formation des Contrats de Branches entre dans le champ de l'évaluation réalisée par le CREFOP au titre du CPRDFOP. Les éléments d'information nécessaires à la réalisation de cette mission sont apportés au CREFOP par le Comité de pilotage du contrat, ainsi qu'aux signataires du CPRDFOP dans le cadre du Comité de Pilotage de celui-ci.

IV.4 – Résiliation du contrat

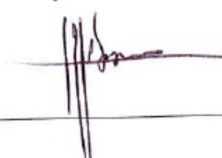
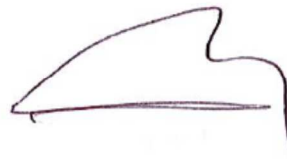

En cas de non-respect, par l'une ou par l'autre des parties, des engagements respectifs inscrits dans le présent contrat et de ses annexes, en cas de non-exécution, de retard significatif ou de modification substantielle des conditions du contrat, celui-ci pourra être résilié de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

V) Annexes

- **Annexe 1** : Fiches Engagements génériques
- **Annexe 2** : Fiches Engagements spécifiques

Fait à Lille, le 30 OCT 2019

<p>Pour l'Etat</p> <p>Michel LALANDE Préfet de la région Hauts de France Préfet du Nord</p> <p>Le préfet</p>  <p>Michel LALANDE</p>		<p>Pour le Conseil Régional Hauts de France</p> <p>Karine CHARBONNIER Vice-Présidente de la formation professionnelle</p> 
<p>Valérie CABUIL Rectrice de l'Académie de Lille Rectrice de la région Hauts de France Chancelière des Universités</p> 	<p>Béatrice CORMIER Rectrice de l'Académie d'Amiens Chancelière des Universités</p> <p>Pour la Rectrice et par délégation Le Secrétaire Général de l'Académie</p>  <p>Jean-Jacques VIAL</p>	<p>Michèle LAILLER-BEAULIEU Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi</p> 
<p>Luc MAURER Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt</p> 	<p>Nadine CRINIER Directrice de Pôle Emploi Hauts de France</p> 	<p>André BOUVET Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale</p> 

<p>Thierry DEPRET, Président</p> <p>COMMISSION REGIONALE PARITAIRE EMPLOI FORMATION DE L'INDUSTRIE HOTELIERE</p>	<p>Daniel DREUX, Président</p> <p>COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTION ET CULTURELS</p> <p>Po. Sophie ROBERTSON</p> 	<p>Thierry TEBOUL Directeur Général</p> <p>AFDAS</p> 
		

ANNEXES

CONTRAT DE BRANCHES N°11

Annexe n°1

Fiches engagements génériques

Pour le SRDE-II

1. Elaboration d'une cartographie « Appui Filières et innovation »

Plan Booster (Innovation, Filières)	Fiche Générique
Intitulé	Elaboration d'une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi, Proch Emploi, Agence Hauts-de-France Innovation Développement
Nature du dispositif	Filières/ Innovation Réaliser et partager une « cartographies des outils et compétences Recherche et Innovation (Centres techniques, plateformes, ...) en région -> vecteurs de transversalité.
Objectif(s)	- Identifier les compétences et outils RDI pour favoriser les interactions, le développement des entreprises et l'innovation, ... créer du lien, des dynamiques entre acteurs académiques (étudiants, doctorants, ...) – Recherche – Innovation – Transfert – entreprises,
Mode	
Bénéficiaires directs	Entreprises / centres techniques
Bénéficiaires indirects	Autorité académique / Région / Etablissement d'enseignement et de recherche
Modalités d'intervention	
Implication attendue des Branches	
Calendrier	
Indicateurs de suivi	

2. Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux

Plan Booster (Filières)	Fiche Générique
Intitulé	Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux
Portage / Co-portage	Région Branches Professionnelles
Partenariat	Opérateurs Booster Filières, Centres Techniques, Pôles de compétitivités, Team Export Agence Hauts-de-France Innovation Développement, Parcs d'innovation...
Nature du dispositif	Actions de sensibilisation, d'explication et d'optimisation des logiques de relais relatives acteurs et dispositifs régionaux actifs en Hauts-de-France et susceptibles d'aider efficacement à la structuration, l'émergence et la réussite de projets divers au sein des Branches.
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser le recours à l'ingénierie des acteurs partenaires de l'écosystème au regard de leur expertises et réseaux et l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Dynamiser le recours aux dispositifs d'accompagnement économique (sous réserve d'éligibilité) mis en place par la région ou ses partenaires
Mode	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des temps de présentation et d'explication de l'offre de services de l'écosystème régional - Former les référents identifiés au sein des branches à la bonne connaissance desdits acteurs et dispositifs afin d'en faciliter le relais et donc leur mobilisation
Bénéficiaires directs	Entreprises
Bénéficiaires indirects	Région /Branches
Modalités d'intervention	
Implication attendue des Branches	
Calendrier	
Indicateurs de suivi	

Pour le CPRDFOP

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi

Axe	Axe : Information, orientation, Préparation à l'emploi
Intitulé	Une meilleure orientation grâce à l'offre régionale de services sur l'orientation scolaire et professionnelle
Description action(s)	<p>Développement d'une plateforme régionalisée dédiée à l'orientation et à l'information « Mon orientation en Hauts de France » :</p> <p>La plateforme intègre une régionalisation de l'applicatif national de l'ONISEP « mon orientation en ligne » en proposant des réponses par mail, chat et numéro vert sur l'orientation en région. Elle propose des pages thématiques d'informations régionales qui reprennent notamment des contenus ONISEP et Région. La plateforme reprend des contenus ONISEP et Région pour valoriser en Hauts-de-France les secteurs qui recrutent, les métiers d'avenir, et les aides régionales qui peuvent être mobilisées dans les projets d'orientation/d'apprentissage des jeunes.</p> <p>Accessible depuis l'ensemble des ENT des lycées des Hauts-de-France, elle permettra d'apporter une information ciblée, locale, et actualisée aux lycéens/étudiants, apprentis, ainsi qu'à leurs familles.</p> <p>L'ambition de cette plateforme est dans un second temps d'être accessible depuis les antennes territoriales afin de proposer un conseil en orientation ciblé pour les familles des territoires tenant compte des entreprises locales, des lieux de formation, des possibilités de recrutement...</p> <p>Les différentes Branches professionnelles disposent d'éléments d'information, de supports et/ou d'outils de promotion des métiers permettant d'apporter un éclairage circonstancié sur ces sujets. Il s'agit de travailler à la mobilisation de ces contenus afin d'alimenter la plateforme informations permettant d'appréhender les réalités des secteurs d'activité et des métiers, les besoins en recrutement identifiés sur le territoire des Hauts de France.</p>
Public cible	Lycéens et étudiants jusque bac+3 ; apprentis
Porteur(s)	Région - ONISEP
Partenaires associés	Branches professionnelles – DRAAF - DRJSCS
Dispositif(s) mobilisable(s)	Plateforme « mon orientation HdF »
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Mise à disposition de la plateforme « mon orientation HdF » pour l'intégration de contenus
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<p>Les branches pourront contribuer à enrichir la plateforme dans le cadre d'un dialogue avec les deux porteurs ONISEP et Région et en lien avec le comité éditorial de la plateforme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise à disposition et/ou participation à l'élaboration de contenus régionalisés permettant de donner à voir les métiers qui recrutent dans leur secteur d'activité - liens éventuels vers des outils développés par les Branches professionnelles
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	- fourniture d'éléments à intégrer à la base d'information

2. Identification des besoins de formation

Axe	Axe : Identifier les besoins de formation
Intitulé	Baromètre des entreprises
Description action(s)	<p>La Région lance un « baromètre des entreprises » à l'échelle des Hauts-de-France. Pour établir ce baromètre, une enquête sera menée auprès des entreprises de tous les secteurs marchands, des associations et des hôpitaux. Près de 3000 entreprises seront interrogées par téléphone, avec l'idée de renouveler le baromètre tous les 3 ans pour suivre leurs préoccupations.</p> <p>L'objectif principal de cette enquête est d'interroger les entreprises sur leurs besoins en termes d'emploi et de formation. L'enquête s'intéressera aux problématiques de recrutement et de formation ainsi qu'aux dynamiques de développement à plus long terme qui permettront d'anticiper les compétences recherchées demain (innovation, économie circulaire et de la fonctionnalité...).</p>
Public cible	Acteurs de la formation Acteur du développement économique et de l'innovation
Porteur(s)	Région Hauts de France
Partenaires associés	Branches Professionnelles
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	Prestataire
Engagements partenaires publics	La Région s'engage à porter le projet, en s'appuyant sur ses compétences internes et des compétences externes pour la réalisation de l'enquête. Elle s'engage à analyser les résultats et à les diffuser aux partenaires.
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Les Branches s'engagent à sensibiliser les entreprises du panel relevant de leur secteur. Elles contribueront à au travail d'interprétation des résultats de l'enquête.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Production et diffusion des résultats de l'enquête

3. Stratégies de réponse formation

Axe (cf schéma CB)	Axe Stratégies réponses formation
Intitulé	Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi
Nature du dispositif	Formation/Emploi Travaux prospectifs sur les besoins en formation tous dispositifs confondus : <ul style="list-style-type: none"> - Voie scolaire - Apprentissage - Formation continue des demandeurs d'emploi - Formation continue des salariés
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Mieux cerner les formations professionnelles menant aux métiers de demain
Mode	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les données produites sur l'évolution des emplois, des compétences et de la formation professionnelle dans les champs sectoriels concernés - Sur la base de ce diagnostic émettre des préconisations contribuant à renforcer la cohérence entre les besoins en emplois et de l'offre de formation sur le territoire régional
Bénéficiaires directs	Employeurs / Publics en formation (scolaire, apprentis, actifs)
Bénéficiaires indirects	Autorités académiques / Région / Organismes de formation
Modalités d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe de travail technique « Carte-Cible » - Evaluer à 5 ans les besoins de recrutement par métier et niveaux de qualification. - Confronter cette évaluation quantitative et qualitative (niveau de formation) à l'offre existante - Mesurer l'impact de cette projection sur l'offre de formation en direction des actifs - Déterminer les évolutions en termes d'ouvertures et de fermetures potentielles afin d'inciter les établissements de formation à développer les formations adéquates
Implication attendue des Branches	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir les besoins de recrutement à 5 ans par métier et niveau de qualification - Contribuer à l'évaluation quantitative et qualitative en mettant à disposition les informations nécessaires : nombre de départs à 5 ans, stocks d'emploi par métier et niveau de qualification, évolutions technologiques des filières et des métiers...
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> - Le groupe de travail technique est constitué dès la signature du Contrat de Branche - Un premier livrable est attendu pour mars 2019 (à déterminer en fonction de la spécificité des filières)
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution du groupe de travail technique « carte cible » - Fourniture par la Branche de données et éléments d'évaluation des besoins de recrutement à 5 ans - Elaboration des préconisations d'ouverture et fermetures potentielles

4. Anticipation et innovation pédagogique

Axe	Axe : Anticipation et innovation pédagogique
Intitulé	Contribuer à l'organisation des événement DEFIs , en favorisant la culture de l'innovation auprès des acteurs économiques et de la formation professionnelle
Description action(s)	<p>Les DEFIs constituent un événement annuel réunissant les acteurs de du développement économique, de l'innovation et de la formation professionnelle, autour des enjeux d'innovation et de leurs impacts en termes d'évolution des activités, des emplois et des compétences.</p> <p>Ils répondent aux objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer une culture commune et des synergies opérationnelles en favorisant la connaissance, les échanges et la coopération entre les acteurs économiques et de la formation, l'emploi, l'orientation, de la recherche et de l'innovation - Alimenter et valoriser les actions innovantes et leurs impacts sur les emplois, les compétences et les besoins en formation - Nourrir les spécialisations intelligentes de la SRI-SI <p>Ils s'inscrivent dans le cadre des Rencontres de la Recherche et de l'Innovation, organisées à l'initiative de la Région. Ils s'organisent selon les grandes dynamiques stratégiques du SRDE-II :</p> <ul style="list-style-type: none"> - TRIMA - HUB - GENERATION S - WELCOME EU - CREA HdF
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - entreprises, acteurs économiques - acteurs de l'innovation et de la recherche - acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles
Porteur(s)	Région, Etat, Autorités académiques
Partenaires associés	Structures « Booster filières », Branches professionnelles,...
Dispositif(s) mobilisable(s)	Rencontres Régionales de l'innovation, Structures « Booster filières »
Opérateurs éventuels	C2RP, HFID
Engagements partenaires publics	La Région pilote les événements, en lien avec les partenaires de l'Etat, et assure leur organisation en s'appuyant sur les outils de développement de l'innovation et de la formation (HFID et C2RP).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<p>Les Branches professionnelles apportent leur concours à l'organisation des événements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par la participation aux instances d'organisation - en contribuant au repérage des dynamiques d'innovation - en mobilisant la participation des entreprises.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation des événements annuels - Nombre d'entreprises participantes

Annexe n° 2

Fiches Engagements spécifiques

Pour le SRDE-II

1. Innovation dans le tourisme et les loisirs

Plan Booster (Innovation) et Territoires	11.2.1
Intitulé	Innovation dans le tourisme et les loisirs
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Développer un laboratoire régional d'innovation dédié aux porteurs de projets et entreprises dans les domaines du tourisme et des loisirs - Développer des formations pour les chefs d'entreprises : <ul style="list-style-type: none"> o Innovation o Nouveaux modèles économiques o Experience economy
Public cible	Porteurs de projets, associations, entreprises, territoires
Porteur(s)	Région et branches ou organisations professionnelles et Etat (DRECCTE)
Partenaires associés	Comité régional du tourisme- Agence d'attractivité / Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) / Mission ALL / ADRT / Département du Nord / Universités / CCIR / Etat
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Booster (Innovation, Filières) - Plan Territoires - Contrats de rayonnement touristique - Fonds d'incubation et d'accélération - Programmes des Investissements d'Avenir régionalisés (PIA 3) - Journées de sensibilisation aux technologies d'avenir - ADEC Tourisme HDF
Opérateurs éventuels	Agence Hauts-de-France Innovation Développement / Euratechnologies / Welcome City Lab
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser les aides et les outils existants pour développer l'innovation dans le tourisme et les loisirs en Hauts-de-France - Développer de nouveaux outils le cas échéant
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer au développement de l'innovation dans le tourisme et les loisirs en Hauts-de-France - Travailler avec ADEC « attractivité territoriale, Hôtellerie Restauration Tourisme ». Cet ADEC sera le volet « développement des compétences » d'un projet plus global et ambitieux porté par l'association Autour du Louvre-Lens en charge du contrat de destination international qui a été prolongé. Il sera mis en œuvre par trois OPCA qui travailleront de concert : l'AGEFOS PME, le FAFIH et l'AFDAS. Cet ADEC comporte un volet « ingénierie pédagogique » innovant. En effet, les discussions en cours avec les OPCA vont au-delà de leur offre respective, et s'orientent vers un projet de conception d'un serious game partagé, construit pour le territoire du bassin minier et sur le bassin minier. L'objectif de ce serious game sera de permettre aux salariés de ce territoire non seulement de se former plus facilement mais également de s'identifier à un projet de développement économique et de valorisation du patrimoine. En effet, il devra être également une vitrine, un moyen de mettre en relation les salariés avec les entreprises, un moyen d'information, de communication et de valorisation de l'existant.
indicateurs de suivi	<p>Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises</p> <p>Nombre de projets accompagnés</p> <p>Nombre de formations développées</p> <p>Nombre de territoires impliqués</p>

2. Renforcer l'offre de services en région

Plans Starter et Booster (Innovation, Filières, Export)	11.2.2
Intitulé	Renforcer l'offre de services en région
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner à la création et à la reprise d'entreprises - Accompagner à la digitalisation - Accompagner à l'export et au rayonnement international - Développer et harmoniser la communication sur l'offre de services
Public cible	Porteurs de projets, associations et entreprises
Porteur(s)	Région et branches ou organisations professionnelles
Partenaires associés	CCIR / CCI International / Agence Hauts-de-France Innovation Développement / Comité régional du tourisme- Agence d'attractivité / DIRECCTE
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Aides individuelles de la Région - Plan Starter - Plan Booster (Filières, Export, Innovation) - Programmes des Investissements d'Avenir régionalisés (PIA 3) - Journées de sensibilisation aux technologies d'avenir
Opérateurs éventuels	Région Hauts-de-France
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser les aides et les outils existants pour le renforcement de l'offre de services en région - Développer de nouveaux outils pour compléter l'offre de services en région
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir et diffuser l'offre de services auprès des acteurs - Contribuer activement à l'animation de la dynamique stratégique régionale « Créa HdF » - Pour la branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attraction et culturels : <ul style="list-style-type: none"> - accompagnement des entreprises via les dispositifs d'appui-conseil RH, appui conseil Digital et par le financement des actions de formation découlant du plan d'action - Accompagnement des professionnels à l'entrepreneuriat, à la création et à la reprise d'entreprises : formations possibles dans le cadre du plan de formation, du CPF et du CIF (dans la limite et le respect du futur périmètre et compétences des OPCO)
indicateurs de suivi	<p>Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises</p> <p>Nombre de projets accompagnés</p>

3. Renforcer et développer la filière cheval et équitation

Plan Booster (Innovation, Filières, Export) et Territoires	11.2.3
Intitulé	Renforcer et développer la filière « cheval et équitation »
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un réseau et un dispositif d'accompagnement dédiés aux entreprises qui travaillent autour du cheval de course et de compétition (polo) et autour de la santé (cheval et cavalier) - Créer un Pôle d'Excellence mondial, adossé à un Parc d'Innovation - Accompagner le projet européen « EQWOS » (constitution d'un cluster équin européen) - Capitaliser sur les nombreux événements de prestige organisés en région (exemple : Prix de Diane, Jumping Chantilly etc.) - Soutenir le développement de la route européen « Route d'Artagnan » (répercussions économiques importantes sur le volet tourisme) - Préparer les JO 2024 - Créer un document cadre « Plan cheval et équitation » auquel sera adossée une feuille de route
Public cible	Porteurs de projets, associations, entreprises, territoires
Porteur(s)	Région et branches ou organisations professionnelles
Partenaires associés	Conseil des chevaux Hauts-de-France
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Aides individuelles de la Région - Plan Starter - Plan Booster (Innovation, Filières, Export) - Plan Territoires - Programme des Investissements d'Avenir régionalisés (PIA 3)-volet filières - Appel à projet Priorité régionales d'interventions touristiques
Opérateurs éventuels	Comité régional d'équitation Hauts-de-France / Association Route Européenne d'Artagnan/ EPCI
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser les aides et les outils existants pour le renforcement et le développement de la filière cheval et équitation en région - Développer de nouveaux outils le cas échéant - Mettre en œuvre un « Plan régional en faveur de la filière cheval et équitation »
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer activement au Plan régional en faveur de la filière cheval et équitation - Contribuer activement à l'animation de la dynamique stratégique régionale « Créa HdF » (volet sport et loisirs)
indicateurs de suivi	<p>Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises</p> <p>Nombre de projets accompagnés</p> <p>Nombre de territoires impliqués</p>

4. Optimisation du dispositif PIA 3 territorialisé

Plan Booster (Innovation)	11.2.4
Intitulé	OPTIMISATION DU DISPOSITIF PIA 3 TERRITORIALISE (Volet PME et Volet Filières)
Description action(s)	<p>Proposer aux CB un temps annuel de présentation du dispositif en partenariats avec BPI France sur la durée de validité de ce dernier à savoir 2018 – 2020.</p> <p>Il s'agit de faciliter l'accès au dispositif des PME de chacune des branches pour HdF Inno PME d'une part et permettre la concrétisation de projets structurants (à finalité économique) intra Branches ou InterBranches pour le HDF Inno Filières.</p> <p>Modalités : Organisation d'un temps spécifiques organisé par CB (ou inter CB) avec l'appui des opérateurs Booster Filières.</p>
Porteur	LA REGION (DPE, DAEn ...) /HDFID
Partenaires associés	Direccte/BPI
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dispositif PIA 3 Etat – Région « territorialisé » Hauts-de-France ; ▪ Appui conseil auprès des entreprises et branches dans la qualification des projets soumis et appui technique à la formalisation.
Opérateurs éventuels	➤
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement financier des projets éligibles : enveloppe de 35 M € sur 3 ans (2018-2019-2020) à parité Etat et Région • Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière) ; • Facilitateur sur des projets RH « innovants » en mode « lab »
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dès le début de l'action dans le processus de recrutement et de formation ; ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○

5. Optimisation du lien formation- recherche- innovation – transfert- création / renforcement entreprises

Plan Booster (Innovation)	11.2.5
Intitulé	APPUI A L'INCUBATION et L'ACCELERATION DE START UP (Parcs d'innovation)
Description action(s)	Afin de permettre un accompagnement optimal des projets innovants issus des branches, il convient de favoriser les interactions avec le réseau régional nouvellement constitués des Parcs d'Innovations en Hauts-de-France et ainsi l'offre de services liée. Intérêt : augmenter le potentiel de sourcing pour les Parcs & permettre aux acteurs des Branches de connaître l'offre régionale en matière d'accompagnement de projet innovant sur leurs domaines d'intervention.
Porteur	LA REGION (DPE - DFP) /HDFID
Partenaires associés	Les Parcs d'Innovation (12 au 17 juin 2018)
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incubateurs et Accélérateurs de projets innovants ; ▪ Offre de formation au management de l'innovation ▪ Fonds d'incubation régional et Allocation à l'incubation
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement du réseau régional des parcs d'innovation (financement de l'offre de services relatives à l'Incubation et l'Accélération) : 1,7 M € / an • Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière) ;
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dans le processus de sensibilisation à l'offre de services et au sourcing de « candidats » ; ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : Organiser un temps d'échanges par CB afin de permettre aux Parcs d'innovation concernés de venir présenter leur offre de services. ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> :

6. Sensibilisation aux technologies d'avenir

Plan Booster (Innovation)	11.2.6
Intitulé	SENSIBILISATION AUX TECHNOLOGIES D'AVENIR
Description action(s)	<p>Proposer l'organisation d'une journée technologique dédiée (Inter Branches) sur des sujets d'actualités et d'enjeux transverses.</p> <p>Illustrations : Intelligence Artificielle, Matériaux, Réalité Virtuelle et Augmentée, Automatisation et Robotisation, Fabrication additive, Modélisation conception 3D...</p> <p>Intérêt : permettre de sensibiliser les acteurs aux enjeux technologiques, économiques et sociétaux liés à l'émergence de ces technologies et favoriser une meilleure connaissance des ressources en région.</p>
Porteur	LA REGION (DPE – DRESS...) /HDFID
Partenaires associés	Réseau académique régionale, centres techniques et plateformes de transfert, parcs d'innovation...
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Animation via HDFID avec mobilisation des ressources académiques, économiques, techniques en région (pôles de compétitivité, Labo, centres techniques, offreurs de solutions, prospectivistes...).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Mobilisations d'experts ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : Organiser une première séquence collective (thème à identifier)à ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : ○

7. Accompagner la performance industrielle

Plan Booster (<i>innovation</i>)	11.2.7
Intitulé	ACCOMPAGNER LA PERFORMANCE INDUSTRIELLE PAR LA ROBONUMERIQUE
Description action(s)	<p>Optimiser l'accompagnement des entreprises des branches dans la modernisation de leur process industriel.</p> <p>Il s'agit de répondre à l'enjeu de modernisation de l'appareil productif régional afin de consolider la compétitivité de nos entreprises et améliorer les conditions de travail des salariés</p>
Porteur	LA REGION (DPE, DAEn) /HDFID
Partenaires associés	Réseaux consulaires, filières, agences de développement économiques, EPCI, pôles de compétitivités, centres techniques...
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan régional Robonumérique <p>Dispositif de soutien à la modernisation des entreprises via une meilleure intégration des technologies robotiques</p> <p>Aide au conseil (prise en charge partiel des études d'intégrations robotique intégrant la possibilité de prêt de matériel), aide à l'investissement (Avance remboursable et subvention dans certains cas), soutien financier (via subvention) à l'emploi créé.</p>
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens mobilisés par la Région sur le programme Plan Robonumérique
Engagements professionnelles entreprises Branches et/ou	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Soutien à la dimension RH : ergonomie, adaptation des postes de travail etc...
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : ○

Pour le CPRDFOP

N° fiche	11.5.1
Axe	Information, orientation, préparation à l'emploi
Intitulé	Vers des Ambassadeurs des métiers interbranches - Développer, créer et animer un réseau d'Ambassadeurs des Métiers et jeunes Ambassadeurs
Description action(s)	<p>Il est impossible pour un prescripteur, conseiller d'orientation ou simplement pour un parent de pouvoir imaginer toutes les composantes d'un métier et/ou d'un emploi. Le monde professionnel n'est souvent, pas suffisamment associé à l'information sur les métiers, domaine trop vaste pour être maîtrisé par les prescripteurs.</p> <p>Objectifs poursuivis : Participer activement à l'information sur les métiers du Tourisme-Hôtellerie-Restauration-Loisirs-Sport-Animation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repérer, former des ambassadeurs ou ambassadeurs juniors des métiers, professionnels du secteur acceptant d'accueillir sur le lieu de travail, sur rendez-vous, toute personne en recherche d'informations sur les métiers du Tourisme-Hôtellerie-Restauration-Loisirs-Sport- Animation - Créer des dynamiques locales avec les prescripteurs afin d'assurer une information active facilitatrice d'une orientation professionnelle choisie. - Contribuer à l'amélioration de l'image des différents secteurs. - Faciliter les contacts en lien direct avec les rectorats HDF, les CFA et les collèges de proximité. <p>Développer, créer et animer un réseau d'Ambassadeurs des Métiers et jeunes Ambassadeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir des différents réseaux et organisations professionnelles existantes, inviter les professionnels, employeurs et salariés à se mobiliser autour de la démarche. - Les former aux techniques d'accueil et de tutorat... - Les accompagner pour mieux connaître les contours des secteurs, leurs besoins et leurs objectifs. - Animer le futur réseau en construisant des partenariats avec les prescripteurs en mettant en place des sessions et/ou des parcours découvertes des métiers, faciliter le repérage des ambassadeurs par les conseillers chargés de l'orientation dans les collèges... - Une labellisation entraînant l'engagement de l'entreprise dont les acteurs doivent être en capacité de bien recevoir et de communiquer. - Une rencontre annuelle de l'ensemble du réseau.
Porteur	FAFIH
Partenaires associés	Conseil Régional HDF, AFDAS, Rectorat, UNIFORMATION, AGEFOS,
Dispositif(s) mobilisable(s)	DECIDAY Réseau des CFA
Opérateurs éventuels	POINT VIRGULE COMMUNICATION
Engagements partenaires publics	Les partenaires publics s'engagent à travailler avec les Branches pour l'organisation de la mobilisation des Ambassadeurs dans les différents lieux et événements d'information sur les métiers
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Organisations professionnelles, employeurs et salariés. Membres de la CRPEF HDF. Dispositif Fafih/Education nationale : « DECIDAY !!! »
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	Nombre d'ambassadeurs labellisés / Nombre de sollicitations des ambassadeurs

N° fiche	11.6.1
Axe	Axe - Besoins -emploi - formation
Intitulé	Approche « compétences » - Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises
Description action(s)	Définir avec la branche l'identification des compétences attendues par les entreprises Réaliser un état des lieux des compétences des demandeurs d'emploi disponible en faisant un zoom sur : - leur profil (niveau de formation, expériences) - leurs compétences détenues en terme de savoir faire -savoir- et compétences spécifiques -l'environnement et conditions de travail exercés ; - la mobilité géographique, permis et de type contrat de travail recherché Cet état des lieux sera produit sur le ou les métiers en recrutement dans le secteur défini par la ou les branches ou organisations professionnelles ;
Public cible	Demandeurs d'emploi et entreprises rencontrant des difficultés à recruter ou confrontées à des transformations de ses emplois
Porteur(s)	Pôle Emploi et branches ou organisations professionnelles
Partenaires associés	Opérateurs de placement (ou d'accompagnement) spécifiques (: PLIE par ex), Proch 'emploi, plateforme d'insertion des C D ...
Dispositif(s) mobilisable(s)	Données statistiques (service Etudes et statistiques de Pôle emploi HDF Observatoires des branches et de OPCA
Opérateurs éventuels	Prestataires de Pôle emploi et du Conseil Régional, partenaires du SPE , Organismes de Formations
Engagements partenaires publics	Etablir de manière concertée avec la branche une fiche portrait des ressources
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Identifier et cibler les activités pertinentes ou les métiers en recrutement ou en évolution Mobiliser une ou plusieurs entreprises pour valider ces besoins de compétences (volet qualitatif) Pôle emploi s'engage à organiser des ateliers des compétences pour identifier les besoins en compétences dans les territoires
indicateurs de suivi	Nombre d'états des lieux effectués Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises Nombre de besoins de parcours de formation identifiés

N° fiche	11.6.2
Axe	Axe – Besoins emploi-formation
Priorité d'action	Proch'Emploi - Accompagner le recrutement des PME et TPE prioritairement sur les offres du marché caché. - Recrutement de chefs d'entreprises comme « chefs de file métiers » pour Proch'Emploi
Intitulé Fiche Engagement	Plateforme territoriale Proch'Emploi en lien avec les entreprises
Publics cibles	- PME-TPE - Chercheurs (ses) d'emplois
Description action(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion des profils de publics Proch'emploi sur des métiers identifiés par les branches et les entreprises. 2. Mobiliser des chefs d'entreprises identifiées par la branche pour devenir les “chefs de file métier”, afin qu'ils soient les ambassadeurs de Proch'Emploi, qu'ils promeuvent leurs métiers et créent une synergie en faveur de l'emploi dans leur territoire. 3. Participation des chefs d'entreprises identifiées et sensibilisés par les branches professionnelles aux réunions de circuits courts organisées dans les territoires par les plates-formes Proch'emploi. En effet, il s'agit de réunions informelles et conviviales entre demandeurs d'emploi jeunes et chefs d'entreprises qui sont organisées tous les deux mois dans le but pour ces jeunes d'instaurer un dialogue avec des chefs d'entreprises, de leur demander des conseils, mais aussi de se constituer un réseau de professionnels qui pourront les accompagner. 4. Diffusion des offres d'emplois collectées par les plates-formes territoriales Proch'emploi en lien avec les entreprises aux partenaires de l'emploi.
Porteur	Proch'emploi et branches professionnelles
Partenaires	- PME et TPE - Acteurs des structures de l'emploi : pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi... - Communautés d'agglomérations, EPCI...
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	- Mobilisation des entreprises par les branches professionnelles pour devenir des chefs de files métiers - Participation des chefs d'entreprises identifiées par la branche professionnelle aux réunions de circuits courts - Promotion des profils de chercheurs d'emplois sur les métiers identifiés par la branche
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	- Nombre de chefs de file métiers mobilisés par la branche professionnelle - Nombre d'entreprises ayant participées aux réunions de circuits courts - Nombre de mise en relation effectuée par la branche professionnelle sur des profils chercheurs(ses) d'emploi positionné(e)s par Proch'emploi ET taux de mise à l'emploi.

N° fiche	11.6.3
Axe	Axe – Besoins emploi-formation
Intitulé :	Prestation « Appui-Conseil RH » à destination des entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attraction et culturels

Description action(s)

Au niveau régional, ce sont près de 1 780 entreprises qui composent le périmètre de l'Afdas, dont 91% de TPE. Dans un contexte général marqué par des évolutions structurelles et conjoncturelles fortes et particulièrement impactées par les mutations économiques et technologiques, les entreprises des secteurs des industries culturelles et créatives et des espaces de loisirs, d'attraction et culturels qui composent le champ de l'Afdas sont particulièrement fragilisées. Bien qu'appartenant à des secteurs dynamiques, créatifs et porteurs de projets, ces entreprises sont impactées de plein fouet par les mutations économiques et technologiques. Elles voient leurs organisations bouleversées par la révolution digitale et tous les changements qu'elle engendre aux niveaux des usages, des pratiques, des acteurs. Leurs organisations sont donc amenées à évoluer. Dans ce contexte, l'accompagnement de ces entreprises devient une question stratégique pour leur développement tout particulièrement pour les 91 % de TPE qui composent le périmètre de l'Afdas. En effet, compte tenu de leur très petite taille, fonctionnant avec des moyens insuffisamment consolidés et des équipes réduites, ces entreprises sont particulièrement fragiles et rarement structurées d'un point de vue RH.

Le volet RH est un axe prioritaire de structuration et d'accompagnement au développement, qui nécessite que les entreprises soient outillées pour assurer les transitions en œuvre au sein de leurs organisations. L'accompagnement RH concrétisé par une prestation globale des sujets RH constitue une réponse adaptée aux besoins de ces entreprises.

L'Afdas, au regard des éléments évoqués ci-dessus et des diagnostics partagés par les acteurs et institutions intervenant dans les industries culturelles et créatives, propose à ses entreprises sur le territoire des Hauts-de-France un « Appui-Conseil RH », l'organisation du volet RH participant de façon stratégique au développement de l'entreprise.

Structuré en 4 phases, du pré-diagnostic au suivi du plan d'actions, sur une durée maximum de 5 jours, l'appui-conseil RH offre aux entreprises un cadre pour guider leur réflexion et agir en fonction de leurs besoins prioritaires de développement d'activité à travers des outils concrets prêts à l'emploi.



Porteur	AFDAS
Partenaires associés	DIRECCTE – Branches professionnelles
Dispositif(s) mobilisable(s)	Appui-Conseil RH
Opérateurs éventuels	Cabinets pré-sélectionnés par l'AFDAS : consultants issus du monde de l'entreprise, experts des sujets de RH, dans l'accompagnement des TPE/PME Prestataires référencés par la Direccte HDF sur le Conseil en Ressources Humaines
Engagements partenaires publics	Afdas > Cofinancement par la Direccte des prestations réalisées entre le 01/07/2018 et le 31/12/2019 (sous réserve des conditions d'éligibilité et acceptation des projets par la Direccte)
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Communication auprès des entreprises cibles et partenaires (site internet, emailing, service de proximité, webconférence, comité de pilotage, etc.) Prise en charge Afdas et cofinancement partenaires régionaux
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Nbre d'Appui-Conseil menés / Nbre d'entreprises entrées dans la démarche Taux de satisfaction entreprises / Bilan des prestataires accrédités

N° fiche	11.7.1
Axe (cf schéma CB)	Axe - Stratégies réponses formation
Intitulé	Faire évoluer la carte des formations à 5 ans - - classes mixtes et innovation de passerelles en formation professionnelle Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche : Hôtellerie, Tourisme, Restauration, Loisirs, Sports, Animation (CB 11)
Portage / Co-portage	Autorités académiques : Rectorat, DRAAF, DRJSCS Région HDF Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi:
Nature du dispositif	Formation/Emploi Travaux prospectifs sur les besoins en formation tous dispositifs confondus : <ul style="list-style-type: none"> - Voie scolaire - Apprentissage - Formation continue des demandeurs d'emploi - Formation continue des salariés
Objectif(s)	- Dynamiser l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Mieux cerner les formations professionnelles menant aux métiers de demain
Mode	- Analyser les données produites sur l'évolution des emplois, des compétences et de la formation professionnelle dans les champs sectoriels concernés - Sur la base de ce diagnostic, proposer des recommandations afin de permettre une mise en cohérence des besoins en emplois et de l'offre de formation sur le territoire régional
Bénéficiaires directs	Employeurs / Publics en formation (scolaire, apprentis, actifs)
Bénéficiaires indirects	Autorités académiques / Région / Organismes de formation
Modalités d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe de travail technique « Carte-Cible » - Evaluer à 3 ans les besoins de recrutement par métier et niveaux de qualification. - Confronter cette évaluation quantitative et qualitative (niveau de formation) à l'offre existante - Déterminer les évolutions en termes d'ouvertures et de fermetures potentielles afin d'inciter les établissements de formation à développer les formations adéquates
Implication attendue des Branches	Fournir les besoins de recrutement à 3 ans par métier et niveau de qualification Mobiliser les observatoires prospectifs des branches au niveau national (de l'Hôtellerie-Restauration, du Tourisme, des Sports, des Loisirs et de l'Animation) pour une déclinaison régionale des données d'emploi et de recrutement. Contribuer à l'évaluation quantitative et qualitative en mettant à disposition les informations nécessaires : nombre de départs à 3 ans, stocks d'emploi par métier et niveau de qualification, évolutions technologiques des filières et des métiers...
Calendrier	Le groupe de travail technique est constitué dès la signature du Contrat de Branche Un premier livrable est attendu pour mars 2019 (à déterminer en fonction de la spécificité des filières)

<p>Pistes de réflexion et premières hypothèses (à la signature du contrat de branche)</p>	<p>Les constats et pistes de réflexion à la signature du contrat font état de besoins de formation importants.</p> <p>Hôtellerie-Restauration-Tourisme :</p> <p>Les métiers directement liés aux activités de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme peuvent être estimés à environ 70 000 pour les Hauts-de-France.</p> <p>Les constats posés par les représentants économiques font à la fois état de pénurie de main d'œuvre et de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En terme d'emplois, les métiers les plus recherchés sont actuellement ceux de serveurs, personnel d'étage et –à un titre moindre- de cuisiniers et commis de cuisine - En termes de compétences, l'évolution des modes de consommation, le développement de l'expérience economy, la digitalisation croissante des modes d'interaction avec la clientèle exigent désormais la maîtrise de compétences professionnelles complémentaires et de soft skills (relation-client, management, numérique, langues étrangères...) <p>Si la capacité de formation est jugée potentiellement satisfaisante d'un strict point de vue volumétrique, l'accent est mis sur la difficile fidélisation des jeunes dans les formations puis dans l'emploi, obérant de plus en plus les capacités d'alimentation par l'offre des besoins réels de recrutement.</p> <p>Avec pour conséquence une situation jugée aujourd'hui très alarmante.</p> <p>Une première piste de travail est incontestablement d'améliorer la connaissance des métiers et l'information sur les conditions de travail dans le secteur, cause probable de taux de rupture trop importants dans l'apprentissage ou de suite de parcours de formation initiale vers d'autres filières, dans le cadre de poursuite d'études.</p> <p>A cette condition d'attractivité renforcée, un effort peut être maintenu pour le développement de l'alternance (surtout par apprentissage), qui enregistre des résultats très satisfaisants pour les jeunes qui vont à l'issue de leur formation.</p> <p>En parallèle, il apparaîtrait bénéfique de mieux organiser la complémentarité des dispositifs autour de « parcours de formation » plus lisibles et mieux sécurisés, en permettant par exemple d'adosser à la formation initiale de base des modules complémentaires de spécialisation ou de professionnalisation, de type CQP ou Mention complémentaire.</p> <p>Dans cette perspective, une expérimentation pourra être lancée sur la mise en place de passerelles entre les formations initiales scolaires « Propreté » (qui s'insèrent très peu dans le secteur dédié, voir CB10) et les métiers de personnel d'étage dans l'Hôtellerie (en grandes difficultés de recrutement)</p> <p>Enfin, les hypothèses d'évolution de la carte-cible de formation seront enrichies très substantiellement par les travaux qui seront menés dans le cadre du futur ADEC sur le Tourisme en Hauts-de-France (livraison attendue en 2019), centré sur les dynamiques d'attractivité des territoires et la formation des personnes.</p> <p>Animation :</p>
---	--

	<p>La disparition des contrats aidés, dans un secteur qui repose essentiellement sur le statut associatif, va probablement ouvrir des perspectives de développement de l'apprentissage, notamment sur des formations de niveau III ou II (fonctions de coordination et de projets).</p> <p>Cette ambition doit toutefois tenir compte de difficultés non négligeables qui touchent à la fois au faible nombre de tuteurs potentiels et à la mobilité encore faible des publics, en particulier en milieu rural.</p> <p>Pour ces raisons, les acteurs du secteur proposent d'engager rapidement une réflexion croisée avec la filière du service à la personne (mutualisation de parcours et gestion des temps partiels).</p> <p>Sport :</p> <p>L'évolution du secteur se caractérise par un recours croissant aux formations qualifiantes, dans un contexte de professionnalisation accrue des activités.</p> <p>Cette montée en qualification doit s'organiser essentiellement autour des dispositifs de formation continue, dont la mobilisation justifie une réflexion en cours sur la constitution de GEIQ (groupements d'employeurs).</p> <p>Par ailleurs, le dispositif « coach d'insertion par le sport » est mobilisable sous forme d'expérimentation dans les Hauts-de-France. Cette expérimentation pourra être intégrée dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences Hauts-de-France 2019-2022.</p> <p>Loisirs :</p> <p>De volumétrie encore très modeste, l'accès à la qualification s'organise majoritairement autour du titre professionnel et du CQP « Loisirs », dans un contexte de saisonnalité forte des activités qui oblige à une adaptation des rythmes et des séquences en entreprises.</p> <p>Pistes et hypothèses d'évolution de l'offre (volumétrie, équilibre FI / FC, place de l'alternance et de la professionnalisation, enjeux compétences, certifications...) à affiner à l'aide de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La construction d'un document destiné à remonter les données issues des concertations culture par filière ➤ Le rapprochement des outils d'observation des pouvoirs publics et des acteurs économiques ➤ Le détail qui consignera les engagements de chacun et les indications sur l'état du besoin de formation
--	--

Vers une carte – cible des formations :

La démarche « carte cible » répond à la volonté des partenaires de préciser quantitativement de façon prospective les besoins de recrutement afin d'anticiper et d'apporter des solutions aux difficultés de recrutement des entreprises sur certains métiers et/ou de remédier aux difficultés d'insertion identifiées pour certaines formations. Elle s'inscrit dans un cadre de réflexion à cinq ans.

Le tableau ci-dessous s'appuie sur les échanges produits par les partenaires du Contrat de Branche lors des réunions dédiées à la carte des formations qui se sont tenues aux mois de mai et juin 2018 ; ils posent d'ores et déjà un certain nombre de tendances d'évolution, et proposent des objectifs cibles théoriques s'appuyant sur ces propositions. Ces objectifs pourront être réévalués, sur la base de bilans intermédiaires, dans le cadre de la mise en œuvre partenariale du Contrat, et les travaux sur la carte cible de formations (Voir fiche générique carte cible).

Une attention particulière est portée à la formation initiale et aux équilibres nouveaux à poser entre voie scolaire et apprentissage pour favoriser la réussite et l'insertion professionnelle des élèves. En particulier, l'accent est mis sur le développement de la mixité des parcours de formation (parcours comportant par exemple pour le baccalauréat deux années en voie scolaire et une année en apprentissage). Les évolutions devront dans ce cadre prendre en compte les potentiels existant en terme de ressources humaines et de plateaux techniques, l'apprentissage ayant vocation à se développer dans les établissements scolaires. Les évolutions portant sur la formation professionnelle des demandeurs d'emplois seront déterminées en tenant compte de la mise en œuvre du PACTE 2019-2022.

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	1100	0	1100
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	1000	1000
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	2200	0	2200
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	600	100	700
DRAAF Scolaire hors BTS	40		40
DRJSCS	0	0	0
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	4400	0	4400
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	8340	1100	9440

***2 années en voie scolaire suivie d'une année en alternance (notamment en apprentissage)**

N° fiche	11.7.2
Axes	Axe Besoins emploi- formation Axe Stratégies réponses formation
Priorités d'action	Evolution des métiers et donc de la formation professionnelle Sécurisation des parcours professionnels Innovation et structuration de la filière Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Loisirs – Sport
Intitulé Fiche Engagement	ADEC – Tourisme - Développer les compétences des salariés accueillant du public dans le bassin minier patrimoine mondial de l'UNESCO
Actions, outils, cadres d'intervention, pratiques existantes et parfois territorialisés	Pré-ADEC (CEP et cadre de négociation) pour déboucher sur un ADEC (en 2019) Territoire du bassin minier. TPE-PME ou associations en lien avec l'accueil touristique
Publics cibles	TPE PME ou associations
Description action(s)	<p>En référence aux enjeux d'adaptation et d'amélioration continue pour accroître l'attractivité territoriale des espaces de rayonnement touristique des Hauts-de-France et en particulier de la destination « <i>Autour du Louvre Lens</i> », cet ADEC veut illustrer la volonté de l'Etat et des cosignataires de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ soutenir les entreprises de la région Hauts-de-France contribuant à l'attractivité de la destination et touchées par les évolutions de toutes natures, dans leurs efforts en faveur du maintien dans l'emploi des salariés ; ➤ aider au développement d'activités nouvelles (produits et services) concourant à valoriser l'offre territoriale et à soutenir la création d'emplois nouveaux par le biais de la formation professionnelle des salariés <p><u>Contexte</u> L'ouverture du Louvre-Lens et l'inscription du bassin minier au patrimoine mondial de l'Unesco en 2012 ont donné naissance à la destination ALL - Autour du Louvre-Lens, dernière-née des destinations touristiques françaises. La destination Autour du Louvre-Lens œuvre pour un tourisme adapté aux tendances actuelles et futures de consommation de la société. Elle incarne une nouvelle génération de destinations européennes originales et avant-gardistes, à l'instar de Berlin, Bilbao, Hambourg, Manchester ou Liverpool. Prenant appui sur le musée du Louvre-Lens, le tourisme de mémoire, le bassin minier et les sites inscrits au patrimoine mondial par l'UNESCO, elle impulse une nouvelle forme de tourisme culturel fondé sur l'expérience, l'humain, l'innovation. Cependant, ALL est confrontée à la concurrence de destinations culturelles bénéficiant déjà d'une forte notoriété. Elle doit continuer à adapter son offre et qualifier son image pour se positionner à l'international et devenir compétitive. L'enjeu serait de créer sur ce territoire post industriel et nouvellement touristique un « véritable laboratoire de nouveaux produits et de nouveaux services » et de nouvelles formes d'activités et d'emplois. Après Internet, les NTIC, le e-tourisme, le m-tourisme, les objets connectés... qui ont profondément bouleversé les modes de consommation et les entreprises, Les ressources humaines vont jouer un rôle essentiel dans l'émergence de la destination Louvre-Lens. Un contrat</p>

d'étude prospective antérieur a insisté particulièrement sur la nécessité de mettre en place des actions de formation-sensibilisation des 3 « cercles de l'accueil » que sont les professionnels du tourisme, les commerçants et la population locale.

Les démarches (2016 – 17) de consolidation du diagnostic territorial et de consultation des acteurs conduites par le cabinet AMNYOS dans le cadre de l'étude de préfiguration de cette ADEC ont confirmé ces constats. Cette nouvelle phase de diagnostic a permis néanmoins de regrouper les constats du CEP en 3 priorités stratégiques complémentaires :

1. Accompagner les entreprises et les actifs à la digitalisation de leur activité : les entreprises et actifs doivent pouvoir en tout premier lieu être sensibilisés aux enjeux et aux potentialités du numérique. Cette démarche doit tenir compte de la diversité des situations, des réponses mises en place au sein des entreprises, des niveaux très variables de prise en compte des mutations induites par les développements continus du numérique. A l'heure du « *big DATA* », le développement d'une offre contribuant à l'attractivité touristique territoriale doit également se fonder sur une gestion adaptée de leur réputation dont une partie essentielle désormais résulte de « l'e-réputation ». Enfin, nombre d'entreprises doivent également envisager leur développement ou simplement le maintien de leurs activités via la digitalisation de leurs propres organisations, processus ou services. Ces adaptations profondes renvoient à des besoins de formation des salariés mais également à des enjeux liés de recrutement, de management et d'encadrement des équipes.
2. Favoriser le développement d'un accueil territorial de qualité : pour maintenir ou développer leurs activités, les entreprises du territoire doivent pouvoir s'adapter en continu aux attentes des clientèles. Outre le développement d'actions de formation et de professionnalisation portant sur les métiers, ce principe renvoie à plusieurs conditions majeures devant être réunies par les entreprises, les actifs et plus généralement les forces vives du territoire :
 - a. En premier lieu, l'acculturation des entreprises (touristiques ou non) et des salariés au tourisme et ses évolutions. Cette acculturation passe notamment par une meilleure saisie des enjeux liés au développement d'une économie touristique mais aussi par une meilleure connaissance de l'offre touristique territoriale ainsi que par la mise en récit de la destination.
 - b. La consolidation des compétences de management et de gestion des personnels de direction des établissements (afin de fidéliser les salariés et éviter le turn-over, synonyme de déperdition des compétences)
3. Soutenir le développement de nouveaux services ou produits : L'adaptation des entreprises aux mutations doit aussi s'envisager dans une perspective proactive de soutien au développement de nouveaux produits et

	<p>services répondant aux attentes des clientèles. Les entreprises s'inscrivant dans une ambition individuelle ou collective d'innovation à même de défendre les emplois d'aujourd'hui et de créer les emplois de demain doivent pouvoir être soutenues sur les volets « emploi – compétences ».</p> <p>Ces trois priorités stratégiques feront l'objet d'un futur ADEC</p>
Porteur	Association ALL
Partenaires	AGEFOS PME, FAFIH, AFDAS, Région
Dispositif(s) mobilisable(s)	ADEC
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Toutes branches professionnelles ou entreprises en lien avec le tourisme et la valorisation du patrimoine culturel sur le territoire du bassin minier
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	

N° Fiche	11.8.1
Axe	Anticipation et innovation pédagogique
Priorité d'action	
Intitulé Fiche Engagement	Accompagner les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attraction et culturels qui souhaitent entamer ou accélérer le virage numérique « diagnostic de maturité digitale et appui-conseil RH » <i>Acteurs/pouvoirs publics : Afdas, Direccte</i>
Actions, outils, cadres d'intervention, pratiques existantes	Actions, outils et cadres d'intervention existants Elargissement de la prestation « Appui-Conseil RH » proposée par l'AFDAS en y intégrant un diagnostic de maturité digitale.
Publics cibles	Les entreprises des secteurs des Loisirs, d'Attraction et culturels
Description action(s)	L'organisation des entreprises est impactée par le développement des nouvelles technologies et l'accélération de leur déploiement. Cette transformation culturelle, dont le digital est un accélérateur, se co-construit avec les collaborateurs, les partenaires et les clients. Face à cette adaptation nécessaire des outils et des pratiques, les dirigeants et les collaborateurs interrogent leurs capacités digitales et celles de leur entreprise. Les impacts organisationnels et managériaux de la digitalisation sont le plus souvent sous-évalués et très rarement anticipés. Cela empêche les entreprises de tirer pleinement profit de cette évolution digitale et crée des difficultés nouvelles pour lesquelles les entreprises sont en peine de trouver les meilleures solutions. « Une transformation digitale réussie, c'est 20% de technologie, 80% de culture et 100% d'humain – Nicolas PETIT, ex Général Manager, COO de Microsoft France ». Il manque aux organisations les outils pour évaluer leur niveau de maîtrise et mesurer les écarts à combler pour rendre les Hommes et les organisations agiles. C'est dans ce cadre que la prestation « diagnostic de maturité digitale et appui-conseil RH » s'inscrit. Le diagnostic est un point de départ qui permet de déterminer le niveau de maturité digitale de l'entreprise, de le mettre en regard de ses projets de développement et de le confronter à l'environnement. À l'issue de cette phase, un accompagnement de l'entreprise est déterminé de manière à fixer les objectifs et les étapes qui permettront de les atteindre. Au global, le « diagnostic de maturité digitale et appui-conseil RH » permet de définir une stratégie et une feuille de route digitales adaptées. <i>Phase 1 - Pré-diagnostic « Proposition d'accompagnement »</i> <i>Phase 2 – Diagnostic multidimensionnel de Maturité Digitale (humain, technologie, organisation, formation, compétences, modèle économique). Etat des lieux des atouts de l'entreprise pour sa transformation et consolidation de ses faiblesses.</i> <i>Phase 3 - Plan d'actions</i> <i>Co-construction d'un plan d'actions stratégique et opérationnel.</i> <i>Phase 4 - Suivi du plan d'action</i> Réussir sa transformation repose sur une évaluation régulière de la capacité à se transformer et à piloter le changement qui permet de définir une stratégie et une feuille de route digitales adaptées.
Porteur	AFDAS
Partenaires	Branches professionnelles – Direccte
Dispositif(s) mobilisable(s)	Appuis-conseils RH
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Communication et promotion de la prestation auprès des entreprises cibles et partenaires (site internet, emailing, service de proximité, webconférence, etc.) Prise en charge Afdas et cofinancement partenaires régionaux
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	Nbre d'Appui-Conseil menés / Nbre d'entreprises entrées dans la démarche Taux de satisfaction entreprises / Bilan des prestataires accrédités

N° Fiche	11.8.2
Axes	Axe - Anticipation et innovation pédagogique
Priorités d'action	Innovation et structuration de la filière Tourisme – Hôtellerie – Restauration – Loisirs – Sport
Intitulé Fiche Engagement	L'innovation pédagogique au service du développement touristique – un serious game pour développer les compétences des professionnels accueillant du public sur la destination ALL « Autour du Louvre-Lens Idispositifs Etat-Région pour favoriser l'innovation pédagogique et développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi accueillant du public et des touristes sur la destination ALL « Autour du Louvre-Lens , périmètre du bassin minier inscrit au patrimoine mondial par l'UNESCO et l'Artois.
Actions, outils, cadres d'intervention, pratiques existantes et parfois territorialisés	Pré-ADEC (CEP et cadre de négociation) pour déboucher sur un ADEC (en 2019) orienté principalement sur l'innovation pédagogique Expérience et expertise des trois OPCA partenaires suivantes : AFDAS, AGEFOS PME, FAFIH Expérience et activités de la Mission Louvre-Lens Tourisme « AUTOUR DU LOUVRE-LENS » porteuse du contrat (reconduit en juillet 2018) de destination touristique ALL « Autour du Louvre-Lens. La Région pourra se positionner sur un projet global et intervenir en complément de cadres existants, en mobilisant le programme « Format Innovation » au titre d'expérimentations et/ou innovations à destination des publics cibles des Demandeurs d'Emploi, ou dans des démarches plus larges intégrant des problématiques spécifiques telles que l'accès et l'engagement en formation, la découverte des métiers, le développement des compétences transversales notamment.
Publics cibles	Salariés des TPE PME, associations et demandeurs d'emploi
Description action(s)	En référence aux enjeux d'adaptation et d'amélioration continue pour accroître l'attractivité territoriale des espaces de rayonnement touristique des Hauts-de-France et en particulier de la destination « <i>Autour du Louvre Lens</i> », cette fiche d'engagement veut illustrer la volonté de l'Etat et de la Région de coordonner leurs actions et leurs outils afin d'innover conjointement pour : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Participer à la structuration de l'offre de formation existante à destination des demandeurs d'emploi et des salariés (voir fiche engagement ADEC « Tourisme » concernant les salariés). ➤ Développer si nécessaire conjointement ou en complémentarité un projet de « serious game » ou tout autre projet innovant autour du bassin minier (living lab par exemple) dont les objectifs seraient notamment de : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compléter l'offre de formation existante en fonction des objectifs du contrat de destination ; ➤ Créer une « communauté » interprofessionnelle, et inter-branche autour du projet de développement économique et touristique « Autour du Louvre-Lens » ; ➤ Construire un parcours de formation initiale (DE) et continue (salariés) permettant de sécuriser les parcours professionnels. Contexte : la Direccte, les 3 OPCA et la Mission Louvre-Lens Tourisme en charge du contrat de destination ALL travaillent de concert pour développer les compétences des salariés accueillant directement du

	<p>public et des touristes ou des salariés dont les compétences relatives à l'accueil sont importantes bien que l'accueil ne soit pas leur métier principal (ex : artisans, commerçants, etc.).</p> <p>Dans le cadre de l'ADEC, il a été décidé de cibler les efforts sur les métiers en « interface » entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le client/touriste (local, national ou international) <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'entreprise et son offre de biens ou de services. <p>L'ADEC s'adressera à tout personnel en contact, d'une manière ou d'une autre, avec du public ou des touristes sur l'ensemble du parcours client. Il s'agira à terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ d'identifier les compétences de l' « accueil » et de construire un référentiel pertinent pour construire des parcours de formations adaptés et innovants (programme d'hospitality management). Ce repérage des compétences et des bonnes pratiques sera réalisé au sein d'entreprises motrices dans un premier temps (ex : musée du Louvre-Lens, centre historique de Lewarde, etc.) et au sein d'un second cercle élargi de structures plus petites mais repérées comme pouvant servir de « modèle ». Ce référentiel de compétences devra intégrer une dimension culturelle et historique vecteur d'identification positive au territoire du bassin minier, des compétences spécifiques notamment en matière de rudiments dans les langues étrangères (anglais et japonais, celles en lien avec le plan marketing ALL), de savoir-faire et de savoir-être porteurs des valeurs relatives à l'hospitalité locale ; ➤ de faire monter en compétences ces salariés et de les adapter aux caractéristiques professionnelles indispensables pour développer le secteur touristique, secteur identifié comme pouvant générer des effets positifs et d'entraînement sur des secteurs en lien direct ou indirect avec le tourisme ; ➤ d'inciter les entreprises et leurs salariés à s'approprier et à intégrer positivement dans leurs offres l' « esprit et les valeurs » du bassin minier, la démarche développement endogène et innovant portée par ALL (promotrice du contrat de destination touristique) et ce dans l'objectif ambitieux de la construction d'une communauté d'intérêt et pro-active.
Porteur	Diréccte, Conseil Régional
Partenaires	Mission Louvre-Lens Tourisme, AGEFOS PME, FAFIH, AFDAS
Dispositif(s) mobilisable(s)	ADEC Dispositif « Format innovation » - (Région)
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Toutes branches professionnelles ou entreprises en lien avec le tourisme et la valorisation du patrimoine culturel sur le territoire du bassin minier
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	

N° fiche	11.8.3
Axe	Axe 4 – Anticipation et innovation pédagogique
Priorité d'action	Campus des métiers et des qualifications – Connexion Branches et Campus
Intitulé Fiche Engagement	Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) et Contrats de Branche en Hauts de France – Campus des Métiers et des Qualifications Tourisme et Innovation
Actions, outils, cadres d'intervention, existantes et territorialisés	<p>Les campus des métiers regroupent des acteurs de la formation professionnelle autour d'une filière économique. Ils recherchent des synergies entre des lycées, des centres de formation des apprentis, des organismes de formation, des établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche ainsi que des entreprises. Ils sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises (pôles de compétitivités, développement de nouvelles filières industrielles...)</p> <p>Sept Campus des Métiers et des Qualifications sont labellisés à ce jour en Hauts de France (Ferroviaire – Industrie automobile et Ecomobilité / Métallurgie et plasturgie Picardie / Travaux publics / Bio-raffinerie végétale et chimie durable / ALS - Autonomie Longévité et Santé / INIC – Industries numériques et images créatives / Tourisme et innovation)</p> <p>Des Espaces d'Innovation Partagés (EIP) et des FabriqRév3 - EIP intégrant les objectifs de Troisième Révolution Industrielle – sont en cours de développement dans les lycées des CMQ.</p> <p>Le Campus des Métiers et des Qualifications « Tourisme et Innovation » relève de champs professionnels entrant en lien direct avec ceux relevant du présent Contrat de Branche.</p>
Publics cibles	Professionnels, élèves et enseignants
Partenaires	Rectorat (Délégations académiques de Lille et Amiens) Région Branches professionnelles
Description action(s)	<p>Acter une volonté de développer la collaboration entre les Branches professionnelles et les CMQ afférents aux mêmes champs professionnels pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser la lisibilité des CMQ auprès des professionnels (actions de communication auprès des entreprises, via les Branches professionnelles) • Créer des passerelles de collaboration entre les Branches professionnelles et les CMQ (communication sur les offres de formation des CMQ, collaboration autour d'usages pédagogiques et/ou innovants des EIP des Lycées des CMQ voire des FabriqRév3, association des Branches professionnelles aux travaux des CMQ notamment aux travaux des groupes de travail "métiers" de CMQ lorsqu'ils sont mis en place...)
Dispositif(s) mobilisable(s)	7 CMQ labellisés 5 EIP (et autres en cours de création)
Engagements des Partenaires publics	Ouvrir les Campus aux professionnels et aux représentants des différentes Branches Professionnelles, et développer des axes de collaboration
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Favoriser la mise en visibilité des CMQ auprès des entreprises Contribuer aux différents axes de projets et de collaboration proposés dans le cadre du CMQ – Mobiliser les entreprises en tant que de besoin sur ces projets.
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	Nombre de projets auxquels les Branches ont été associées