

SRDE-II Hauts de France  
CPRDFOP Hauts de France

**CONTRAT DE BRANCHES n°6**  
Santé, Social, Services à la personne, Silver Economie, Emploi à domicile

**DYNAMIQUE STRATEGIQUE : GENERATION S**

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 Générale de l'Agence Régionale de Santé Hauts de France, Mme Monique RICOMES

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 Fédération Hospitalière de France Hauts de France**

Représentée par son Président, M. Rémi PAUVROS

**La Fédération Hospitalière Privée**

Représentée par son Président, le Docteur Jean-Marc CATESSON

**La Branche Professionnelle du Sanitaire, Sociale et Médico-sociale privée à but non lucratif**

Représentée par

Son Président, M. Benjamin LEROUGE et son Président Adjoint, M. Claude DURU

**La Fédération des Entreprises du Service aux Particuliers**

Représentée par,

Son Délégué Régional, M. Arnold FAUQUETTE

**La Fédération Française des Services à la personne et de Proximité**

Représentée par,

Son Délégué Régional, M. Guillaume BRABANT

**Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)**

Représenté par,

Son Délégué Régional, M. Didier CYMERMAN

**La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche de l'Aide à domicile**

Représentée par

Son Président, M. Francis HENNEBELLE et sa Vice-Présidente, Mme Malika TOUDMA

**La Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM Hauts de France)**

Représentée par

Sa Présidente, Mme France GROLIN

**Le Conseil Départemental du Nord**

Représenté par

Son Président, M. Jean-René LECERF

**Le Conseil Départemental du Pas de Calais**

Représentée par

Son Président, M. Jean-Claude LEROY

**Le Conseil Départemental de l'Aisne**

Représentée par

Son Président, M. Nicolas FRICOTEAUX

**Le Conseil Départemental de l'Oise**

Représentée par

Sa Présidente, Mme Nadège LEFEBVRE

**Le Conseil Départemental de la Somme**

Représentée par

Son Président, M. Laurent SOMON

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 la délibération n°DOSAA/2018/419 du Conseil Départemental du Nord du 17 Décembre 2018 autorisant le Président du Conseil Départemental à signer le Contrat de Branche GENERATION S,

Vu la délibération n°2018-577 du Conseil Départemental du Pas de Calais du 03 Décembre 2018 autorisant le Président du Conseil Départemental à signer le Contrat de Branche GENERATION S,

Vu la délibération n°650 du Conseil Départemental de l'Aisne du 19 Novembre 2018 autorisant le Président du Conseil Départemental à signer le Contrat de Branche GENERATION S,

Vu la délibération n°18.2.52 du Conseil Départemental de la Somme du 17 Décembre autorisant le Président du Conseil Départemental à signer le Contrat de Branche GENERATION S,

Vu l'avis du Conseil Départemental de l'Oise autorisant le Président du Conseil Départemental à signer le Contrat de Branche GENERATION S,

Vu l'avis de la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation / Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la Branche de l'Aide à domicile du 02 octobre 2018,

Vu l'avis de la Direction Régionale de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DR CPNEFP) de la Branche Professionnelle du Sanitaire, Social et Médico-Social privée à but non lucratif du 05 octobre 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 de la Santé, du Social, des Services à la personne, de la Silver Economie et de l'Emploi à domicile, relevant de la dynamique stratégique GENERATION S 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 régional 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 et le Conseil Régional 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, Région Académique, 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)<sup>[1]</sup>.*

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.***

---

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

## **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 professionnelle, 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).

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 :

- Industrie 4.0
- 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 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 innovation 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 :

- Activités pour la santé humaine / codes NAF 8610Z, 8621Z, 8622A-B-C, 8623Z, 8690A-B-C6D-E-F
- Hébergement médico-social et social / codes NAF 8710A-B-C, 8720A-B, 8730A-B, 8790A-B
- Action sociale sans hébergement / codes NAF 8810A-B-C, 8891A-B, 8899A-B
- Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique / codes NAF 9700Z intitulés (et éventuellement code NAF)

## **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 les secteurs Santé, Social, Services à la personne, Silver Economie, Emploi à domicile :

Données statistiques Dynamique Stratégique
--



Fiche Signalétique

► 1 Contrat de branche

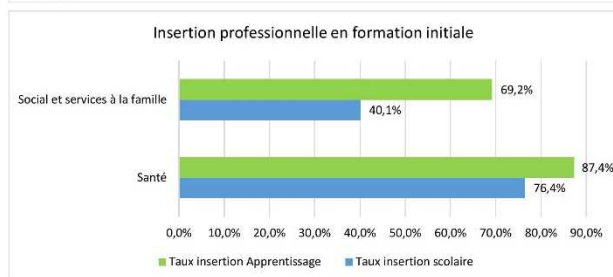
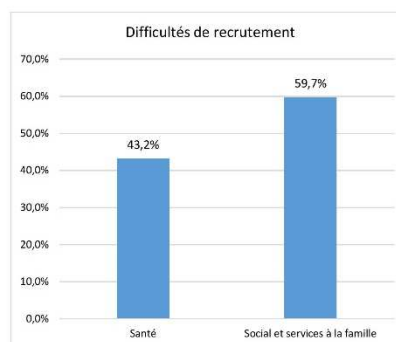
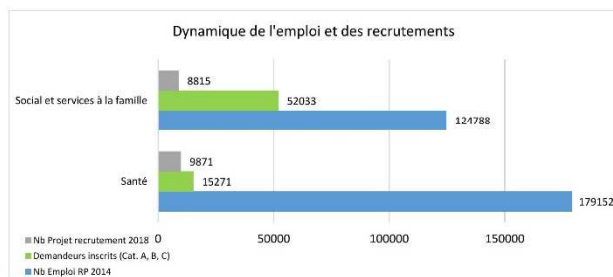
CB6	Santé, social, services à la personne
-----	---------------------------------------

► 2 Domaines Emploi Formation

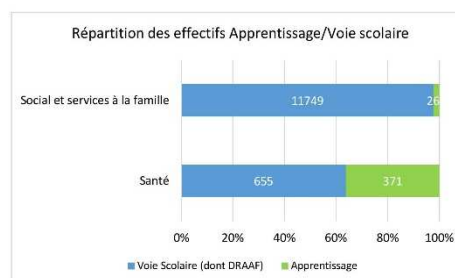
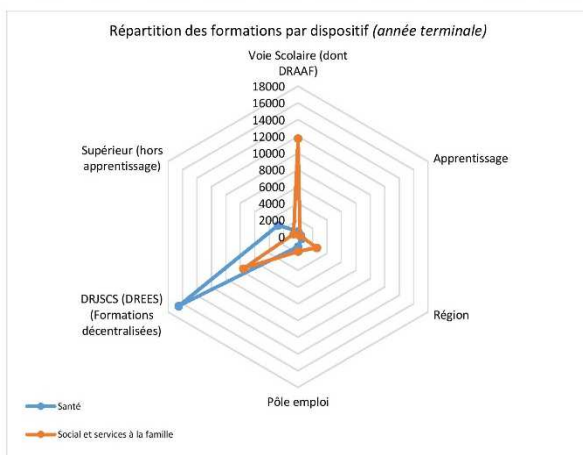
I20	Santé
I21	Social et services à la famille

	Santé		Social Services à la personne	
	Nombre	Poids régional	Nombre	Poids régional
Emplois	179152	7,9%	124788	5,5%
Demandeurs d'emploi	15271	2,5%	52033	8,7%
Personnes formées	21957	8,9%	24586	10,0%
Projets de recrutement	9871	5,7%	8815	5,1%

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

Commentaire : on note

- une dynamique de l'emploi et des recrutements bien marquée sur l'ensemble des secteurs (l'ensemble des secteurs recrutent)
- un poids important des demandeurs d'emploi dans les secteurs Social et SAP (près de 60 000 DE) et un nombre de personnes formées, moyen
- un secteur des SAP qui insère difficilement les jeunes diplômés notamment formés par voie scolaire et qui connaît des difficultés de recrutement
- un secteur de la Santé plus insérant (jeunes diplômés – secteur réglementé) mais qui peut connaître parfois des difficultés de recrutement notamment pour les métiers de la rééducation en secteur hospitalier ou médico-social ou pour le métier d'aide-soignant en EHPAD

Enjeux économiques et de formation – quelques éléments contextuels

*Enjeux économiques*

- *un secteur des Services à la personne très diversifié avec des entreprises classiques qui se développent, un tissu associatif préexistant et prégnant, et un secteur plus singulier, celui de l'emploi à domicile*
- *des besoins dans les territoires en expansion pour des prestations de qualité dans un contexte d'évolution technologique forte*
- *des entreprises dont l'activité connaît des difficultés de rentabilité...*

*Enjeux de formation*

- *un taux de chômage élevé dans les SAP lié aux freins sociaux et de mobilité des personnes, aux conditions de travail « pénibles » sur le secteur (secteur peu attractif) qui rend la fidélisation des personnes difficile (horaires éclatés...),*
- *un appareil de formation légèrement sous-dimensionné sur le secteur de la Santé*
- *des difficultés de recrutement importantes sur le secteur des SAP, qui existent aussi sur le secteur de la Santé mais de manière moindre et plus particulière, ne concernant que certains métiers ...*

Enjeux économiques

- ➔ Enjeu 1 : favoriser la convergence des orientations stratégiques de l'Etat, de la Région et des Conseils départementaux en faveur des secteurs d'activité Santé, Social, Services à la personne, Silver Economie et Emploi à domicile dont le modèle économique est fortement impacté par un cadre légal (répartition des compétences, tarification des actes, déclaration et agréments des activités...) et financier (contraintes budgétaires, gestion des effectifs...) ayant des incidences sur l'offre de services
- ➔ Enjeu 2 : renforcer les liens entre Recherche, Universités et Entreprises en faveur du développement de l'innovation et de nouvelles solutions adaptées à la demande
- ➔ Enjeu 3 : identifier les modèles économiques performants du secteur et favoriser leur diffusion et leur bonne appropriation
- ➔ Enjeu 4 : soutenir l'innovation organisationnelle et managériale
- ➔ Enjeu 5 : aider la filière à s'approprier la transition numérique (ex : émergence de nouveaux métiers ; télégestion, télémedecine, domicile et objets connectés...)
- ➔ Enjeu 6 : soutenir la coordination des acteurs de la filière pour améliorer sa lisibilité et aider à la structuration de sa gouvernance (ex : émergence de clusters, pôles, parcs d'innovations dédiés...)
- ➔ Enjeu 7 : accompagner les dynamiques de coordination et de mutualisation des services et des fonctions à l'échelle des territoires

Enjeux de formation

- ➔ Enjeu 1 : rendre les secteurs d'activités de la filière plus attractifs, notamment en direction des jeunes..., intégrer le principe d'égalité femmes/hommes (tensions de recrutement, usure professionnelle...)
- ➔ Enjeu 2 : favoriser la formation professionnelle et/ou l'accès à l'emploi des publics peu qualifiés (notamment demandeurs d'emploi, publics en insertion dont RSA, travailleurs handicapés...)
- ➔ Enjeu 3 : former l'encadrement intermédiaire et les managers (accès à des formations adaptées, digital, nouveaux outils, etc)
- ➔ Enjeu 4 : anticiper et répondre aux besoins de recrutement dans les secteurs d'activité du périmètre GENERATION S selon une approche territoriale
- ➔ Enjeu 5 : anticiper les situations d'usure professionnelle et les reconversions professionnelles des personnels
- ➔ Enjeu 6 : conforter les passerelles entre les secteurs des Services à la personne et de la Santé pour les demandeurs d'emploi

### **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 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	300	0	300
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	500	500
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	3200	-800	2400
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	500	300	800
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	2500	0	2500
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	4200	0	4200
<b>TOTAL PARCOURS DE FORMATION</b>	<b>10 700</b>	<b>0</b>	<b>10 700</b>

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

## Santé

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	400	400	800
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	0	0
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	400	0	400
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	200		200
DRAAF Scolaire hors BTS	500		500
DRJSCS DREES	2900	0	2900
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	1400	0	1400
<b>TOTAL PARCOURS DE FORMATION</b>	<b>5800</b>	<b>400</b>	<b>6200</b>

**\*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

<b>SRDE-II BOOSTER INNOVATION</b>	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
<b>SRDE-II BOOSTER INNOVATION</b>	Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux
<b>CPRDFOP Axe information – orientation – préparation à l'emploi</b>	Une meilleure orientation grâce à l'offre régionale de services sur l'orientation scolaire et professionnelle
<b>CPRDFOP Axe Identification des besoins</b>	Baromètre des entreprises
<b>CPRDFOP Axe Stratégie de réponse formation</b>	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
<b>CPRDFOP Axe Anticipation et innovation pédagogique</b>	Contribuer à l'organisation des événements 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 Santé, Social, Services à la personne, Silver Economie, Emploi à domicile.

*Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques*

<b>BOOSTER Filières</b>	<b>6.1.1</b>	Santé-Silver Economie : Développer l'approche par le besoin patient plutôt que l'approche par l'offre
<b>BOOSTER Innovation</b>	<b>6.2.1</b>	Aider au déploiement du digital et de la télémédecine
<b>BOOSTER Innovation</b>	<b>6.2.2</b>	Soutenir l'innovation organisationnelle et le management de l'innovation : quels nouveaux modèles économiques ?

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

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 Santé, Social, Services à la personne, Silver Economie, Emploi à domicile.

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*

<b>Axe – Information – orientation – préparation à l'emploi</b>	6.5.1	Communiquer sur les compétences communes interbranches et créer des passerelles afin de favoriser les mobilités professionnelles
<b>Axe – Identification des besoins</b>	6.6.1	Lever les freins dans les Services à la personne et l'Emploi à domicile sur le territoire de la MEL (prêt de véhicules, contrats multi-employeurs, bourses d'emploi...) – SPELOF MEL
<b>Axe – Identification des besoins</b>	6.6.2	Proch'Emploi, la solution sur mesure au service de l'emploi : Accompagner le recrutement des entreprises (dont associations...) prioritairement sur les offres du marché caché
<b>Axe – Identification des besoins</b>	6.6.3	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi et créer des passerelles avec d'autres secteurs d'activité
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.1	<i>Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi des personnes peu qualifiées (savoirs de base...)</i> Développer les savoirs de base et la certification CLéA
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.2	<i>Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi des personnes peu qualifiées (savoirs de base...)</i> Des parcours intégrés d'accès à la formation et à l'emploi durable en direction des publics en insertion (dont BRSA...) dans les Services à la personne et l'Emploi à domicile
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.3	<i>Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles, mobilités professionnelles, maintien dans l'emploi</i> Répertorier les acteurs, les dispositifs, les supports d'information et identifier les bonnes pratiques, les communiquer
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.4	<i>Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles, mobilités professionnelles, maintien dans l'emploi</i> Etudier l'opportunité d'une formation de préventeur des risques professionnels en HDF
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.5	<i>Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles, mobilités professionnelles, maintien dans l'emploi</i> Réaliser une étude cartographique sur les difficultés de santé des professionnelles (SAP+Santé) précisant les solutions de reconversion proposées et les bonnes pratiques repérées
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.6	<i>Secteur de l'Emploi à Domicile</i> Développer une vision prospective de l'offre et des besoins d'accueil par les assistants maternels / structuration et professionnalisation des Maisons d'assistants maternels
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.7	Elever le niveau de qualification des salariés des secteurs Sanitaire et Social – ADEC Sanitaire et Social
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.8	Développer les compétences et améliorer les conditions de travail dans les métiers des SAP – ADEC SAP
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.9	Expérimenter la labellisation d'établissements de l'enseignement agricole comme structures de proximité ou structures relais dans le domaine des services aux personnes dans les territoires ruraux - DRAAF
<b>Axe – Stratégie de réponse formation</b>	6.7.10	Faire évoluer la Carte des formations à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche GENERATION S
<b>Axe – Anticipation et innovation pédagogique</b>	6.8.1	Développer les liens entre le Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie Longévité Santé (ALS) et le Contrat de Branche GENERATION S en Hauts de France

#### **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**

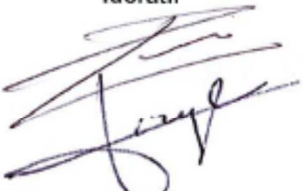










En cas de non-respect, par l'une ou par l'autre des parties, des engagements respectifs inscrits dans le présent contrat et de ses annexes, en cas de non-exécution, de retard significatif ou de modification substantielle des conditions du contrat, celui-ci pourra être résilié de plein droit par l'une 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 18 FEV. 2019

<p>Pour l'Etat</p> <p>Michel LALANDE Préfet de la région Hauts de France Préfet du Nord</p>  <p>Michel LALANDE</p>		<p>Pour le Conseil Régional Hauts de France</p> <p>Karine CHARBONNIER Vice-Présidente en charge 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>Monique RICOMES Directrice Générale de l'Agence Régionale de Santé</p>  <p>Le Directeur général par intérim Arnaud JAISIER</p>
<p>André BOUVET Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale</p> 	<p>Luc MAURER Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt</p> 	<p>Michèle LAILLER-BEAULIEU Directrice Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi</p> 
<p>Nadine CRINIER Directrice de Pôle Emploi Hauts de France</p> 	<p>Rémi PAUVROS Fédération Hospitalière de France</p> 	<p>Docteur Jean-Marc CATESSON Président de la Fédération Hospitalière Privée</p> 

<p>Benjamin LEROUGE Claude DURU Branche Professionnelle du Sanitaire, Sociale et Médico- Sociale privée à but non lucratif</p> 	<p>Arnold FAUQUETTE Fédération des Entreprises du Service aux Particuliers (FESR/Branche des Entreprises SAP)</p> 	<p>Guillaume BRABANT Fédération Française des Services à la personne et de Proximité (FEDESAP/Branche des Entreprises SAP)</p> 
<p>Didier CYMERMAN Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA/Branche des Entreprises SAP)</p> 	<p>Francis HENNEBELLE Malika TOUDMA Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche de l'Aide à domicile</p> 	<p>France GROLIN Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)</p> 
<p>Jean-René LECERF Conseil Départemental du Nord</p> 	<p>Jean-Claude LEROY Conseil Départemental du Pas de Calais</p> 	<p>Laurent SOMON Conseil Départemental de la Somme</p> 
<p>Nicolas FRICOTEAUX Conseil Départemental de l'Aisne</p> 	<p>Nadège LEFEBVRE Conseil Départemental de l'Oise</p> 	



## **ANNEXES**

### **CONTRAT DE BRANCHES N°6**

### **GENERATION S**

## **Annexe n°1**

### **Fiches engagements génériques**

## **Pour le SRDE-II**

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

Plan	
Intitulé	<b>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</b>
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	
Intitulé	<b>Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux</b>
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"> <li>- 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</li> <li>- Dynamiser le recours aux dispositifs d'accompagnement économique (sous réserve d'éligibilité) mis en place par la région ou ses partenaires</li> </ul>
Mode	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des temps de présentation et d'explication de l'offre de services de l'écosystème régional</li> <li>- 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</li> </ul>
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

<b>Axe</b>	<b>Axe : Information, orientation, Préparation à l'emploi</b>
<b>Intitulé</b>	<b>Une meilleure orientation grâce à l'offre régionale de services sur l'orientation scolaire et professionnelle</b>
<b>Description action(s)</b>	<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. 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>
<b>Public cible</b>	Lycéens et étudiants jusque bac+3 ; apprentis
<b>Porteur(s)</b>	Région - ONISEP
<b>Partenaires associés</b>	Branches professionnelles - DRAAF
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	Plateforme « monorientationHdF »
<b>Opérateurs éventuels</b>	
<b>Engagements partenaires publics</b>	Mise à disposition de la plateforme « monorientationHdF » pour l'intégration de contenus
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	<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"> <li>- 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</li> <li>- liens éventuels vers des outils développés par les Branches professionnelles</li> </ul>
<b>Engagement chiffrés / indicateurs de suivi</b>	- fourniture d'éléments à intégrer à la base d'information

## 2. Identification des besoins de formation

<b>Axe</b>	<b>Axe : Identifier les besoins de formation</b>
<b>Intitulé</b>	<b>Baromètre des entreprises</b>
<b>Description action(s)</b>	<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>
<b>Public cible</b>	Acteurs de la formation Acteur du développement économique et de l'innovation
<b>Porteur(s)</b>	Région Hauts de France
<b>Partenaires associés</b>	Branches Professionnelles
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	
<b>Opérateurs éventuels</b>	Prestataire
<b>Engagements partenaires publics</b>	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.
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	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.
<b>Engagement chiffrés / indicateurs de suivi</b>	Production et diffusion des résultats de l'enquête

### 3. Stratégies de réponse formation

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

#### 4. Anticipation et innovation pédagogique

<b>Axe</b>	<b>Axe Anticipation et innovation pédagogique</b>
<b>Intitulé</b>	<b>Contribuer à l'organisation des événements DEFI, en favorisant la culture de l'innovation auprès des acteurs économiques et de la formation professionnelle</b>
<b>Description action(s)</b>	<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 terme d'évolution des activités, des emplois et des compétences.</p> <p>Ils répondent aux objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Alimenter et valoriser les actions innovantes et leurs impacts sur les emplois, les compétences et les besoins en formation</li> <li>- Nourrir les spécialisations intelligentes de la SRI-SI</li> </ul> <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"> <li>- TRIMA</li> <li>- HUB</li> <li>- GENERATION S</li> <li>- WELCOME EU</li> <li>- CREA HdeF</li> </ul>
<b>Public cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entreprises, acteurs économiques</li> <li>- acteurs de l'innovation et de la recherche</li> <li>- acteurs de la formation et de l'orientation professionnelles</li> </ul>
<b>Porteur(s)</b>	Région, Etat, Autorités académiques
<b>Partenaires associés</b>	Structures « Booster filières », Branches professionnelles,...
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	Rencontres Régionales de l'innovation, Structures « Booster filières »
<b>Opérateurs éventuels</b>	C2RP, ARDI
<b>Engagements partenaires publics</b>	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 (ARDI et C2RP).
<b>Engagements professionnelles entreprises Branches et/ou</b>	<p>Les Branches professionnelles apportent leur concours à l'organisation des événements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par la participation aux instances d'organisation</li> <li>- en contribuant au repérage des dynamiques d'innovation</li> <li>- en mobilisant la participation des entreprises.</li> </ul>
<b>Engagement chiffrés / indicateurs de suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation des événements annuels</li> <li>- Nombre d'entreprises participantes</li> </ul>



## **Annexe N° 2**

### **Fiches Engagements spécifiques**

### Eléments préalables de contexte :

Génération S recouvre une réalité économique et institutionnelle extrêmement disparate depuis les grands comptes et groupes industriels pharmaceutiques et cosmétiques internationaux, les établissements hospitaliers et de soins, les praticiens libéraux, les diverses PME-PMI, mais aussi toutes les entreprises de services à la personne (SAP) dont une bonne partie exerce son activité sous statut associatif non lucratif, les particuliers-employeurs. Concernant les entreprises des SAP, bon nombre d'entre elles sont confrontées à un réel problème de modèle économique, de fragilité voire de précarité et de dépendance vis-à-vis des pouvoirs publics (politiques APA par exemple).

La structuration du secteur des Services à la personne reste un exercice à mener ne serait-ce qu'à l'échelon régional car la représentativité demeure très inégale entre les différents opérateurs et partenaires du secteur d'activité, avec une surreprésentation jusqu'ici des acteurs du secteur sanitaire et social et des SAP aux différents tours de table, au détriment des autres acteurs économiques et notamment des industriels peu présents/associés.

L'opérateur filière principal soutenu par la DPE côté Région, Eurasanté via le Clubster santé notamment, dispose de contacts pour mobiliser une bonne partie du tissu économique et industriel régional, mais les conditions de l'exercice lié à la définition du contrat de branche et le positionnement actuel d'Eurasanté n'ont pas permis d'aboutir, pour le moment, à une mobilisation suffisante et satisfaisante de l'écosystème économique santé régional.

Enfin, la Région ne dispose d'aucune compétence particulière ou effective en dehors de sa responsabilité sur le champ des formations (sanitaires et sociales) sur ce secteur d'activité particulier qui est largement soumis à réglementation et aux autorités de santé relevant de l'Etat.

## Pour le SRDE-II

6.1.1	
Axe	PLAN BOOSTER filières
Intitulé	<p style="text-align: center;"><b>SANTE – SILVER ECONOMIE</b>  <b>DEVELOPPER L'APPROCHE PAR LE BESOIN PATIENT</b>  <b>PLUTOT QUE L'APPROCHE PAR L'OFFRE</b></p>
Description action(s)	<p>Les opérateurs de branche sont d'accord pour réorienter les pratiques actuelles vers une <b>meilleure prise en compte de la demande et du besoin réel du patient</b> plutôt que de raisonner par l'offre de produits et services, ce qui prévaut largement sur le marché aujourd'hui.</p> <p>De <b>nouvelles références de prise en charge ou de soins</b> se développent en Scandinavie, Belgique, Pays-Bas... via une approche plus adaptée et centrée sur la réalité des besoins des patients et des seniors dans un meilleur rapport de proximité et surtout avec de meilleurs résultats. Ces pratiques renouvelées reposent sur <b>des gestes, des postures, des process de management et des modèles économiques différents</b> assurant ainsi une <b>meilleure pérennité</b> aux structures de soins, un moindre turn-over des personnels dans un écosystème largement tendu par ailleurs pour ce qui concerne l'emploi.</p> <p>Cela renvoie à la fois à la question des <b>produits et services</b>, mais aussi à la <b>formation</b> et aux <b>compétences/ressources</b> proposées.</p> <p><b>Le lien entre l'économie et la formation est indispensable.</b></p> <p>A ce stade, et compte tenu des échanges du 20/02/18, pas de proposition claire et plus concrète en l'état d'objectifs opérationnels.</p>
Porteur	Partenaires publics / Branches / Région (DPE, DFP, DRESS, DSANTE)
Partenaires associés	<p>Tous les partenaires du contrat de branche et plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ARS</li> <li>▪ CNSA</li> <li>▪ Départements</li> </ul>
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Booster filières</li> <li>▪ PIA 3 régionalisé</li> <li>▪ Autres dispositifs de droit commun</li> <li>▪ Conférence des financeurs des Départements</li> <li>▪ CNSA</li> <li>▪ ARS</li> <li>▪ ARACT</li> <li>▪ Programmes INTERREG et fonds européens (FEDER, FSE) notamment via coopérations</li> <li>▪ Autres</li> </ul>
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information et veille régionale sur l'innovation et les bonnes pratiques</li> <li>• Temps spécifiques DEFIS GENERATION S</li> <li>• Portail régional des aides mobilisables pour le développement économique et le soutien à l'innovation (plate-forme évoquée en réunion CB Dév Eco le jeudi 27/06/18)</li> <li>• Accompagnement technique et financier des projets</li> <li>• Aide à la structuration de l'écosystème économique régional</li> <li>• Décloisement et facilitation des contacts institutionnels</li> </ul>

Engagements professionnelles entreprises	Branches et/ou	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relais d'information et d'actions</li> <li>▪ Montage de projets expérimentaux</li> <li>▪ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des branches, lien entreprises à consolider</li> </ul>
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DEFI GENERATION S 2018 sur le management de l'innovation</li> <li>▪ Organisation de réunions d'informations aux branches sur les dispositifs financiers mobilisables</li> <li>▪ Autres indicateurs de résultat (à définir)</li> </ul>

6.2.1	
Axe	PLAN BOOSTER Innovation
Intitulé	<b>AIDER AU DEPLOIEMENT DU DIGITAL ET DE LA TELEMEDECINE</b>
Description action(s)	<p>La <b>généralisation des technologies numériques</b> confronte les usagers et les professionnels de la dynamique sectorielle GENERATIO S à une profonde <b>remise en question de leurs pratiques</b> et implique des changements majeurs dans les process de travail. Si le numérique est un outil et non une fin en soi, il ouvre la voie à <b>des formes différentes d'accompagnement et de services</b> via la télémédecine qui recouvre les actes de <b>téléconsultation, téléexpertise, téléassistance et télésurveillance</b>.</p> <p>Derrière cet enjeu majeur de <b>modernisation</b> de l'écosystème de santé et des services à la personne, compte tenu de l'accroissement de la demande en prestations de santé concomitante au vieillissement de la population, il y a un enjeu majeur <b>d'investissement en infrastructures</b> (attention toutefois aux zones blanches), <b>en matériel mais aussi et surtout de formation en nouvelles compétences et ressources humaines</b>.</p> <p>Afin de permettre un accompagnement optimal des projets innovants de télémédecine et favoriser sa diffusion et son appropriation, il est proposé de travailler de façon collégiale et transversale sur ce sujet en s'appuyant, entre autres, sur les dispositifs mis à disposition par les services de la Région, de l'Etat, de l'ARS, et de tout autre opérateur publics ou privés disposant de moyens pour concourir à cet objectif.</p> <p>L'idée serait de <b>définir collectivement 2 ou 3 projets phares</b> sur le sujet afin de les <b>mettre en œuvre ensemble de façon expérimentale</b>, avant de pouvoir généraliser et diffuser. <u>Ces projets n'ont pas été identifiés pour autant à ce stade de l'exercice.</u></p>
Porteur	REGION (DPE, DFP, DRESS, DSANTE, MDUN...) / HDFID / Partenaires publics / Branches
Partenaires associés	<p>Tous les partenaires du contrat de branche et plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ARS</li> <li>▪ CNSA</li> <li>▪ GCS E-santé</li> <li>▪ ...</li> </ul>
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Booster filières via pôles d'excellence et clusters</li> <li>▪ Parcs d'innovation</li> <li>▪ PIA 3 régionalisé</li> <li>▪ Plan robonumérique</li> <li>▪ Plan territoires</li> <li>▪ Autres dispositifs de droit commun</li> <li>▪ Fonds européens (FEDER, FSE)</li> <li>▪ Etc.</li> </ul>
Opérateurs éventuels	➤
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information et veille sur l'innovation via les DEFIS GENERATION S</li> <li>• Mieux communiquer sur le panel d'outils financiers mobilisables par les opérateurs auprès des pouvoirs publics</li> <li>• Accompagnement technique et financier des projets</li> <li>• Aide à la structuration de l'écosystème économique régional</li> <li>• Décloisement et facilitation des contacts institutionnels</li> </ul>

Engagements professionnels entreprises	Branches et/ou	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relais d'information et d'actions</li> <li>▪ Montage de projets de développement, d'expérimentations</li> <li>▪ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches</li> </ul>
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DEFI GENERATION S 2018 sur le management de l'innovation via le numérique</li> <li>▪ Organisation de réunions d'informations aux branches sur les dispositifs financiers mobilisables</li> <li>▪ Mise en contact avec l'opérateur Eurasanté</li> <li>▪ Autres indicateurs de résultat (à définir)</li> </ul>

<b>6.2.2</b>	
<b>Axe</b>	PLAN BOOSTER innovation
<b>Intitulé</b>	<b>SOUTENIR L'INNOVATION ORGANISATIONNELLE ET LE MANAGEMENT DE L'INNOVATION : QUELS NOUVEAUX MODELES ECONOMIQUES ?</b>
<b>Description action(s)</b>	<p>La réalité des difficultés exprimées lors des différentes sessions de travail par les partenaires du contrat de branches pose fortement la question du <b>modèle économique</b>, extrêmement tendu dans la plus part des cas, notamment dans le secteur hospitalier, sanitaire et social, et dans les services à la personne (tout particulièrement en structures associatives non lucratives).</p> <p>Si les acteurs partagent l'idée que la régulation tarifaire d'une bonne partie des actes dépend de l'Etat, les branches attendent <b>un soutien politique de la Région</b> pour bouger les lignes réglementaires.</p> <p>Au-delà, et d'une façon plus concrète, les acteurs des branches et fédérations concernées attendent de la part des pouvoirs publics <b>des moyens d'accompagnement et d'appui à l'innovation et au changement de modèle économique</b>. L'exemple du Bénélux (pratiques Buurtzorg – cf. soins de santé de proximité réinventés sur la base d'une équipe coordonnée de plusieurs professionnels aux compétences complémentaires) qui propose une autre approche patient et soins a été largement évoqué.</p> <p><b>Quelques expérimentations</b> ont déjà pu être menées en Hauts-de-France par certains opérateurs sans toutefois être suffisamment relayées et partagées. Or il est possible et souhaitable de partager l'information et la plus-value qui en résulte déjà. <b>Créer des lieux ou des espaces de discussion dédiés sur ces pratiques</b>, de partage, d'échanges est un premier souhait exprimé.</p> <p>Au-delà est posée la question d'un <b>accompagnement technique et financier des expérimentations</b> qui pourraient être menées par les opérateurs.</p> <p>A ce stade, il n'y a pas de projets clairement proposés ou identifiés pour une mutualisation ou une expérimentation à l'échelle régionale.</p>
<b>Porteur</b>	LA REGION (DPE, DFP, DRESS, DSANTE, MDUN...) / HDFID / Partenaires publics / Branches
<b>Partenaires associés</b>	Tous les partenaires du contrat de branche et plus particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ARS</li> <li>▪ CNSA</li> <li>▪ GCS E-santé ...</li> </ul>
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Booster filières via pôles d'excellence et clusters</li> <li>▪ Parcs d'innovation</li> <li>▪ PIA 3 régionalisé</li> <li>▪ Plan robonumérique</li> <li>▪ Plan territoires</li> <li>▪ Autres dispositifs de droit commun</li> <li>▪ CNSA</li> <li>▪ ARS</li> <li>▪ Programmes INTERREG</li> <li>▪ Fonds européens (FEDER, FSE)</li> <li>▪ Etc.</li> </ul>
<b>Opérateurs éventuels</b>	➤
<b>Engagements partenaires publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information et veille régionale sur l'innovation et les bonnes pratiques</li> <li>• Temps spécifiques DEFIS GENERATION S</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portail régional des aides mobilisables pour le développement économique et le soutien à l'innovation (plate-forme évoquée en réunion CB dév éco le jeudi 27/06)</li> <li>• Accompagnement technique et financier des projets</li> <li>• Aide à la structuration de l'écosystème économique régional</li> <li>• Décloisement et facilitation des contacts institutionnels</li> </ul>	
Engagements professionnels entreprises	Branches et/ou	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relais d'information et d'actions</li> <li>▪ Montage de projets expérimentaux</li> <li>▪ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des branches, lien entreprises à consolider</li> </ul>
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DEFI GENERATION S 2018 sur le management de l'innovation</li> <li>▪ Organisation de réunions d'informations aux branches sur les dispositifs financiers mobilisables</li> <li>▪ Autres indicateurs de résultat (à définir)</li> </ul>



## Pour le CPRDFOP

<b>6.5.1</b>	
<b>Axe 1</b>	Information, Orientation, Préparation à l'emploi
<b>Intitulé</b>	COMMUNIQUER sur les COMPETENCES COMMUNES INTERBRANCHES et CREER des PASSERELLES afin de FAVORISER les MOBILITES PROFESSIONNELLES
<b>Description action(s)</b>	<p>Besoins exprimés :</p> <p>→ Mettre en visibilité les actions menées et dispositifs déployés, faire du lien entre les partenaires et les actions</p> <p>→ Communiquer collectivement sur le secteur (les secteurs d'activités ou le périmètre GENERATION S), ses opportunités (métiers, parcours professionnels et de formation), ses perspectives incluant les mobilités professionnelles possibles (passerelles entre formations et métiers)</p> <p><u>Eléments de méthode :</u></p> <p>Etat des lieux, repérage des bonnes pratiques (utiles à l'ensemble des acteurs et des secteurs d'activité) et partage de l'information</p> <p>Identifier et analyser les perceptions des bénéficiaires (jeunes, adultes), des professionnels (CIO, ML, ...), des employeurs (+ déclinaisons territoriales – choix d'1 ou 2 territoires)</p> <p>A partir de ces éléments, définir une communication par publics cibles voire prioritaires en articulation avec les besoins de chacun sur les territoires (messages, supports, médias et outils à définir et/ou à déployer)</p> <p>La participation de chacun au DEFI GENERATION S ainsi qu'une mobilisation sur la production de contenus régionalisés qui viendront alimenter la plateforme « MonorientationHDF » permettront de contribuer à l'objectif fixé.</p> <p><i>Principes d'action à intégrer : l'égalité filles/garçons – femmes/hommes, les territoires, le handicap.</i></p>
<b>Public cible</b>	<p>Toutes les catégories d'apprenants (FI et FC, VAE, apprentissage, handicap...) quel que soit l'âge et sur tout le territoire HDF</p> <p>Salariés et demandeurs d'emplois</p> <p>Acteurs de l'orientation et publics concernés</p> <p>Prescripteurs</p> <p>Acteurs du handicap</p> <p>Branches dans toutes leurs diversités / Employeurs</p> <p>Pouvoirs publics</p>
<b>Porteur</b>	Région HDF, Rectorat
<b>Partenaires</b>	<p>Campus ALS, DIRECCTE, Pôle Emploi, CAP Emploi, Missions Locales, l'ensemble des Branches professionnelles et des OPCA : FESP, FEDESAP, SYNERPA, Branche de l'Aide à domicile, BASSMS, FEPEM, FHP, FHF, AGEFOS-PME, UNIFAF, UNIFORMATION, ACTALIANS, ANFH</p> <p>Associés : Conseils Départementaux, DRJSCS, Acteurs du Handicap, Territoires dynamiques</p>
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	<p>Articulation avec les travaux du SPEL de la MEL</p> <p>Campus des Métiers et des Qualifications</p> <p>Les dispositifs du Rectorat (Parcours Avenir, le Clubster – relation Ecoles-Entreprises)</p> <p>Espace documentaire CEDRE de la Région HDF / DFP ouvert aux partenaires</p>

	<p>Etudes, brochures, plaquettes... existantes</p> <p>Travaux réalisés par les Observatoires des Branches professionnelles (ex : Enquête Emploi sur le secteur de la BASSMS...)</p> <p>Médias identifiés : « monorientationHDF... », ...</p> <p>Etudes réalisées sur les besoins des habitants (étude Crege), l'offre existante sur les territoires (étude Enéis) et la caractéristique des salariés travaillant dans ces métiers (étude C2RP)</p> <p>Les outils de l'Etat permettant la construction de parcours professionnels (l'insertion par l'activité économique, les contrats de professionnalisation, les GEIQ) et pour les salariés déjà en poste l'ADEC SAP.</p>
Opérateurs éventuels	<p>L'Agefiph s'engage à accompagner, participer à toute opération, document de communication... visant à sensibiliser ou informer les branches, les entreprises du périmètre GENERATION S, les demandeurs d'emploi et les salariés dès lors qu'un besoin est repéré dans le cadre des actions qui seront mises en place.</p>
Engagements publics partenaires	<p>Pôle Emploi s'engage à organiser des évènements autour du recrutement, notamment pour les métiers en tension, et selon des modalités différentes : jobs datings, salon en ligne, ateliers de découverte des métiers en agence ou sur le site des entreprises pour présenter leurs métiers ou promouvoir les formations, etc...</p> <p>Direccte portera à connaissance les études menées sur les métiers, leurs évolutions, les secteurs d'activité,...</p>
Engagements professionnelles entreprises Branches et/ou	<p>Synerpa par le biais de ses adhérents et particulièrement du réseau ADHAP Services met en valeur le métier d'auxiliaire de vie au travers de films valorisant la relation usagers/auxiliaires de vie.</p> <p>Mise en immersion des publics en recherche d'information.</p> <p>Pour l'ensemble des branches professionnelles, OPCA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mobilisation des outils (observatoires...), des supports existants (vidéos sur les métiers... relevant de campagnes de sensibilisation des branches professionnelles...), étude de leur mutualisation,</li> <li>- participation à l'état des lieux et à la diffusion de l'information, à l'étude, à la définition du plan d'action de communication, aux évènements (au DEFI le 20 novembre 2018), à l'alimentation de la plateforme régionale « Monorientation HDF »...</li> </ul>
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	<p>Equipe projet – mode projet</p> <p>Production d'une communication partagée et efficiente (définition d'axes de communication par publics cibles et territoires)</p> <p>Suivi des participations aux évènements (journées, salons, forums, DEFI,...)</p> <p>Suivi des contenus de la plateforme régionale MonorientationHDF</p>

<b>6.6.1</b>	
<b>Axe 2</b>	Besoins Emploi Formation
<b>Intitulé</b>	<b>LEVER LES FREINS dans LES SERVICES A LA PERSONNE et l'EMPLOI A DOMICILE sur le TERRITOIRE DE LA MEL (SPELOF MEL)</b>
<b>Description action(s)</b>	<p>Les perspectives d'évolution démographiques, le soutien d'une politique pour le maintien des aînés à domicile et le caractère non délocalisable de ces emplois contribuent à inscrire cette tendance favorable à la création d'emploi sur le moyen voire le long terme.</p> <p>Aujourd'hui, le premier frein identifié au développement de la filière est la difficulté, pour les acteurs économiques de recruter les intervenants de terrain (principalement des assistants ménagers, des aides à domicile, des assistants de vie et des gardes d'enfants à domicile).</p> <p>Les tensions de recrutement se jouent à trois niveaux : en amont en raison de la faible attractivité de ces métiers auprès des demandeurs d'emplois, lors du recrutement et post-recrutement avec le souci de maintien à l'emploi des salariés déjà en poste.</p> <p>De manière générale, il s'agirait de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les besoins des employeurs</li> <li>- Repérer les entreprises et les postes, les connecter aux personnes en formation et/ou en demande d'emploi, créer une bourse d'emploi</li> <li>- Cibler les formations et les métiers (dont nouveaux métiers : coordinateur, intégrateur, superviseur...)</li> <li>- Améliorer/élargir le sourcing (dont intégration de Travailleurs Handicapés) / complémentarité dans l'action entre Pôle Emploi, Proch'Emploi, Cap Emploi, les Conseils Départementaux, etc ....)</li> <li>- Créer un lien durant les formations avec les futurs employeurs</li> <li>- ...</li> </ul> <p>En 2018, le plan d'action « Répondre aux besoins de recrutement des entreprises / SAP, Numérique, Relation-Client » opéré sur le territoire de la MEL se décline pour le secteur des Services à la personne en 3 axes :</p> <p>Accroître l'attractivité des métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amener les DE inscrits sur la filière à retourner à l'emploi (mettre en place un accompagnement renforcé par les PLIE pour les DELD et BRSA, en mobilisant notamment l'IAE, le SIEG compétence clés)</li> <li>- Sensibiliser les professionnels de l'accompagnement et de la formation (organiser une session what'sap à l'attention des professionnels-réseaux d'insertion, organismes de formation, antenne Métropole de la DFP)</li> </ul> <p>Modifier les stratégies de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impliquer les employeurs dès la sélection des publics des formations du PRF - volet marché (associer des employeurs volontaires aux sélections de publics des actions du PRF marché)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initier une réflexion sur la mutualisation du recrutement (animer un groupe de travail constitué d'employeurs de la filière autour du développement du contrat multi-employeurs, la création d'une bourse d'emploi SAP/plateforme numérique d'accès aux CV des candidats, le montage d'un GEIQ SAP)</li> <li>- Faciliter la mobilité (mobiliser le prêt de véhicules en sortie de formation / présence de Proch'Emploi en fin d'action de formation ; évaluer voire pérenniser les actions de formation articulant « Permis B + Formation certifiante » en lien avec les OPCA des branches</li> </ul> <p>Maintien dans l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre en compte les freins périphériques des salariés (réflexion à mener avec les fédérations d'employeurs sur la possibilité de financer un dispositif d'accompagnement social mutualisé au sein des entreprises)</li> </ul>
<b>Public cible</b>	<p>Demandeurs d'emploi (dont allocataires du RSA, Travailleurs Handicapés...) Salariés de la filière SAP Employeurs</p>
<b>Porteur</b>	<p>Pilote du Plan d'action SAP : Mission SAP Métropolitaine de la MDE LLH En fonction des axes de travail, elle est appuyée par des pilotes d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DFP / antenne Métropole</li> <li>- Pôle Emploi Lomme</li> </ul>
<b>Partenaires</b>	<p>La MEL Réseaux des MDE, Missions Locales et PLIE de la Métropole Les agences de Pôle Emploi Les services de la DIRECCTE Les services de la Région Les Conseils Départementaux OPCA (AGEFOS-PME, UNIFORMATION) Fédérations Employeurs (FESP, FEDESAP, Una Nord, ADESSA Domicile) SYNERPA FEPEM Organismes de formation de la filière Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie, Longévité, Santé C2RP ARACT Opérateurs spécialisés dans le champ du handicap</p>
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	<p>Le SPELOF de la MEL L'ensemble des réseaux partenariaux et dispositifs locaux (formation : POEI, POEC, PRF, Programme « Format Innovation »... ; méthode de recrutement WHAT SAP, Guides métiers, outils numériques) Convention Région – O2 Convention FEPEM - Région HDF Convention FEPEM – Pôle Emploi</p>
<b>Opérateurs éventuels</b>	<p>L'Agefiph s'engage à mobiliser ses outils visant à la sécurisation des parcours pour diminuer le taux de rupture en formation et faire le lien avec les opérateurs spécialisés dans le champ du handicap.</p>
<b>Engagements partenaires publics</b>	<p>Cadres existants et expertise Moyens financiers spécifiques</p>

	Pôle Emploi s'engage à organiser 1/ des ateliers des compétences pour identifier les besoins en compétences dans les territoires, 2/ des événements autour du recrutement avec des modalités qui pourront être différentes (jobs dating, salons en ligne, ateliers de découverte des métiers en agence ou sur le site des entreprises pour présenter leurs métiers ou promouvoir les formations...)
<i>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</i>	Mobilisation des Branches professionnelles et OPCA Moyens financiers spécifiques
<i>Engagements chiffrés / indicateurs de suivi</i>	<p><b>Chiffres et Indicateurs coordonnés / partagés</b> quantitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nombre de participants (DE et conseillers) pour chacune des actions</b> Etape 1 le 25 juin dernier : présentation de la filière et du SIEG Compétences Clés à l'AIO (pilotage Mission SAP, EIF, CMT MEL). 35 présents dont 10 PLIE. Etape 2 dernier trimestre 2018 : circuits courts en direction des DELD et BRSA inscrits sur la filière par un employeur, stands SIEG/Semaine de la formation Pôle Emploi/Accompagnement renforcé/IAE) 18 septembre 2018 : présentation de la filière SAP, des dispositifs (accompagnement renforcé PLIE, PRF...) aux DELD mobilisés par Pôle Emploi (« circuits courts » entre DE, employeurs et opérateurs)</li> <li>- <b>Nombre d'employeurs participant à chacune des actions/Nbre d'employeurs engagés avec la Région sur le PRF marché/Nbre de salariés de chaque structure/Nbre de personnes en formation pour chacun de ces employeurs</b> Depuis Mai 2018 : La Maison de l'Aide à Domicile : 900 salariés, 2 actions TP ADVF pour 24 places ADAR : 900 salariés, 1 action TP ADVF pour 10 places Du Temps pour moi : 250 salariés, 1 action TC AMGE pour 15 places ADENIOR : 100 salariés, 1 action pour 12 places</li> <li>- <b>Nombre de personnes mobilisés sur les différentes étapes du process de recrutement</b> (actions articulées : un what'sap suivi d'une formation et d'un recrutement)</li> <li>- <b>Nombre de postes pourvus par rapport au nombre de postes à pourvoir</b></li> <li>- <b>Taux de retour à l'emploi à l'issue de la formation</b></li> </ul> <p>qualitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Etat des lieux de l'avancement des travaux concernant la mutualisation des recrutements et de maintien dans l'emploi des salariés confrontés à des difficultés sociales.</b></li> </ul>

<b>6.6.2</b>	
<b>Axe 2</b>	Besoins Emploi Formation
<b>Intitulé</b>	<b>Proch'Emploi, la solution sur mesure au service de l'emploi : ACCOMPAGNER le RECRUTEMENT des ENTREPRISES (dont associations...) PRIORITAIREMENT SUR LES OFFRES DE MARCHE CACHE</b>
<b>Description action(s)</b>	<p>1 Promotion des profils de publics Proch'emploi sur des métiers identifiés par les branches et les entreprises.</p> <p>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.</p> <p>3 Participation des chefs d'entreprises identifiées et sensibilisés par les branches professionnelles aux réunions de circuits courts organisées dans les territoires par les plateformes 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.</p> <p>4 Diffusion des offre d'emplois collectées par les plates-formes territoriales Proch'emploi en lien avec les entreprises aux partenaires de l'emploi.</p>
<b>Public cible</b>	Entreprises (dont associations...) Chercheurs/chercheuses d'emploi (dont BRSA, Travailleurs Handicapés...)
<b>Porteur</b>	Proch'emploi et branches professionnelles
<b>Partenaires associés</b>	Entreprises (dont associations...) Acteurs des structures de l'emploi : pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi... Communautés d'agglomérations, EPCI... Les Conseils Départementaux
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	
<b>Opérateurs éventuels</b>	
<b>Engagements partenaires publics</b>	Les partenaires de l'emploi (mission locale, pôle emploi, maison de l'emploi...) s'engagent à convier des demandeurs d'emploi aux évènements circuits courts. Les partenaires de l'emploi (mission locale, pôle emploi, maison de l'emploi...) et Proch'emploi collaborent pour répondre aux besoins en recrutement exprimés par les entreprises aux plateformes Proch'emploi en lien avec les entreprises.
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	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
<b>Engagement chiffrés / indicateurs de suivi</b>	1 chef de file métier proposé par la ou les branche(s) professionnelle(s) pour chacune des 21 plates-formes Proch'emploi implantées en région Hauts de France 2. participation à une réunion de circuit court par un ou des adhérents de la ou les branche(s) professionnelle(s) pour chacune des 21 plates-formes Proch'emploi implantées en région Hauts de France

<b>6.6.3</b>	
<b>Axe</b>	Besoins Emploi Formation
<b>Intitulé</b>	<b>IDENTIFIER et ANALYSER les COMPETENCES DES DEMANDEURS D'EMPLOI et CREER des PASSERELLES avec D'AUTRES SECTEURS D'ACTIVITES</b>
<b>Description action(s)</b>	<p>Définir avec la branche l'identification des compétences attendues par les entreprises</p> <p>Réaliser un état des lieux des compétences des demandeurs d'emploi disponible en faisant un zoom sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- leur profil (Age ; sexe, niveau de formation, expériences)</li> <li>- leurs compétences détenues en terme de savoir faire -savoir- et compétences spécifiques</li> <li>-l'environnement et conditions de travail exercés ;</li> <li>- la mobilité géographique, permis et de type contrat de travail recherché</li> </ul> <p>Cet état des lieux sera produit sur le ou les métiers en tension dans le secteur de la propreté et sécurité privée défini par la ou les branches ou organisations professionnelles ;</p> <p>Action reconductible annuellement à compter du 2e semestre de chaque année</p> <p>L'objectif sera également de proposer aux demandeurs d'emploi des solutions de réorientation passerelle vers d'autres filières comme la Santé.</p> <p>Il s'agira d'analyser les parcours et les possibilités de transfert de compétences d'un secteur à un autre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des SAP vers d'autres secteurs (Santé, Propreté, Hôtellerie-Restaurant, Animation...)</li> <li>• mais aussi de ces secteurs (cités ci-dessus) vers les SAP</li> </ul>
<b>Public cible</b>	Demandeurs d'emploi et entreprises rencontrant des difficultés à recruter ou confrontés à des transformations de ses emplois
<b>Porteur(s)</b>	Pôle Emploi et branches ou organisations professionnelles
<b>Partenaires associés</b>	Opérateurs de placement spécifiques comme les PLIE, (Proch 'emploi, plateforme d'insertion des CD ...)
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	Liste des demandeurs d'emploi (service Etudes et statistiques de Pôle emploi HDF Observatoires des branches et des OPCA
<b>Opérateurs éventuels</b>	Prestataires de Pôle emploi et du Conseil Régional, partenaires du Service Public de l'Emploi , Organismes de Formations
<b>Engagements partenaires publics</b>	Pôle emploi s'engage à organiser des ateliers des compétences pour identifier les besoins dans les territoires
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et cibler les activités pertinentes ou les métiers en tension ou en évolution</li> <li>- Mobiliser une ou plusieurs entreprises pour valider ces besoins de compétences (volet qualitatif)</li> </ul>
<b>indicateurs de suivi</b>	<p>Nombre d'états des lieux effectués</p> <p>Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises</p> <p>Nombre de besoins de parcours de formation identifiés</p>

<b>6.7.1</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi des personnes peu qualifiées (savoirs de base...)</i></p> <p style="text-align: center;"><b>DEVELOPPER les SAVOIRS DE BASE et la CERTIFICATION CLÉA</b></p>
<b>Description action(s)</b>	<p>Identifier les acteurs, les actions « savoirs de base et valorisation CLÉA » et leur nature ainsi que les articulations possibles</p> <p>Définir et mettre en œuvre une communication coordonnée/articulée (dont le(s) média(s), outil(s) et contenu(s) seront à définir</p> <p>Définir et mettre en œuvre une action de valorisation complémentaire auprès des employeurs, des encadrants, des salariés, des demandeurs d'emploi</p> <p>Déployer la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) dans le cadre du dispositif « différent et compétent » pour les travailleurs des ESAT</p>
<b>Public cible</b>	<p>Demandeurs d'emploi</p> <p>Allocataires RSA</p> <p>Personnes avec reconnaissance BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)</p> <p>Bas niveau de qualification (infra V)</p> <p>Travailleurs en ESAT</p> <p>Professionnels en exercice des secteurs public et privé</p> <p>Encadrants</p> <p>Employeurs</p>
<b>Porteur</b>	<p>Région HDF (pour le segment Demandeurs d'emploi)</p> <p>L'ensemble des branches professionnelles actives : FESP, FEDESAP, SYNERPA, Branche de l'Aide à domicile, BASSMS, FEPEM, FHP, FHF, AGEFOS-PME, UNIFAF, UNIFORMATION, ACTALIANS, ANFH</p>
<b>Partenaires</b>	<p>Associé : DRJSCS</p> <p>Les Conseils Départementaux</p>
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	<p>Médias des pouvoirs publics, des branches professionnelles</p> <p>Région HDF/DFP : CLÉA (SIEG)</p> <p>Programme d'Investissement Compétences (PIC)</p> <p>Dispositifs des branches (<i>par exemple, pour la BASSMS / Unifaf, un CLÉA de Branche contextualisée pour favoriser la validation de la certification...</i>)</p>
<b>Opérateurs éventuels</b>	<p>L'Agefiph s'engage à relayer l'information sur les dispositifs auprès des réseaux spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.</p>
<b>Engagements publics</b> <b>partenaires</b>	<p>Pôle Emploi s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- partager les besoins de formations identifiés suite aux ateliers territoriaux des compétences et en s'appuyant sur Forma'diag</li> <li>- mobiliser le dispositif « prépa compétences » qui vise à favoriser l'accès des DE les plus fragilisés vers des parcours de formation et réduire les taux d'abandon</li> </ul> <p>Les Conseils Départementaux concernés s'engagent à identifier et partager les besoins des publics BRSA.</p>



<p>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</p>	<p>Mobilisation des branches professionnelles à la définition d'une communication coordonnée et mise en œuvre d'actions de valorisation sur les savoirs de base  <i>Synerpa : certains adhérents valorisent et font la promotion de la VAE, créent des passerelles entre métiers de la filière dépendance (structure-domicile), valorisent des actions de type formation mobile (envoyer les AVS en structure spécialisées afin d'acquérir des compétences : exemple : immersion en SSR, en centre de rééducation, en HP...)</i>  <i>AGEFOS-PME : accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de parcours de formation préalables à une embauche au regard des compétences requises (savoirs être, socle de connaissances de base, etc...)</i>  <i>UNIFAF : promotion du dispositif CLÉA de branche contextualisé</i></p>
<p>Engagements chiffrés / indicateurs de suivi</p>	<p>Production d'une communication coordonnée          Nombre d'actions de sensibilisation, de valorisation des savoirs de base auprès des publics cibles          Nombre d'entrées en formation sur les savoirs de base          Nombre de personnes et/ou % de personnes certifiées à l'issue du parcours</p>

<b>6.7.2</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi des personnes peu qualifiées (savoirs de base...)</i></p> <p style="text-align: center;"><b>DES PARCOURS INTEGRES D'ACCES A LA FORMATION ET A L'EMPLOI DURABLE en direction DES PUBLICS EN INSERTION (DONT BRSA...) dans les SERVICES A LA PERSONNE et l'EMPLOI A DOMICILE</b></p>
<b>Description action(s)</b>	<p>L'évolution des besoins de main d'œuvre, tant quantitative (besoins récurrents) que qualitative (besoins spécialisés) génère des tensions de recrutement dans les structures de SAP notamment sur les niveaux intermédiaires assistantes de vie aux familles, sur les postes polyvalents... <i>(l'enquête BMO 2018 indique que l'aide à domicile et l'aide-ménagère sont en septième position du Top 10 des projets de recrutement (65 618 projets) en Hauts de France pour cette année...)</i>.</p> <p>Parallèlement des publics en recherche d'insertion professionnelle (jeunes à faible qualification, personnes bénéficiaires de minima sociaux ou en situation de handicap...) souhaitent intégrer des métiers permettant un retour à l'emploi.</p> <p>La filière SAP peut être un débouché pour ces publics.</p> <p>Par ailleurs, il conviendrait de créer voire de développer des liens entre les associations intermédiaires et les SAAD dans le cadre de la coopération territoriale (GPEC des SAAD afin d'identifier les futurs besoins en personnel et les profils en vue d'informer les Associations Intermédiaires pour constituer des viviers).</p> <p>Enfin, il s'agira de mettre en œuvre les recommandations concrètes issues de l'observation du secteur sur ce champ, en région. Pour illustration :</p> <p>C2RP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enquête auprès des nouveaux salariés des SAP en Hauts de France</li> <li>- étude sur l'évolution de l'offre des organismes de SAP en Hauts de France</li> </ul> <p>Conseils Départementaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- étude sur le modèle économique des SAAD du Pas de Calais</li> </ul> <p>...</p> <p>Les objectifs prioritairement poursuivis sont de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- répondre aux besoins de main d'œuvre des structures SAP tout en amplifiant les capacités d'insertion professionnelle du secteur</li> <li>- coordonner l'action des acteurs autour de parcours « intégrés » dans ses différents aspects (information, orientation, formation/dont savoirs de base, traitement des périphériques..., accès à l'emploi durable) / mise en visibilité et chaînage adapté des dispositifs)</li> <li>- accompagnement des acteurs professionnels (structures relais) et des bénéficiaires (publics cibles). En termes d'illustration : contractualisation CPOM avec les SAAD liée à la convention CNSA...</li> </ul>

Plans d'actions pour illustration :

- développement de plans d'actions partagés (Conseils Départements, Direccte, EPCI, Employeurs SAP, Pôle Emploi, Proch'Emploi, Partenaires de l'insertion, de l'emploi et de la formation...) sur un bassin d'emploi évaluant les besoins de main d'œuvre et de qualification SAP, mobilisant et préparant les publics.
- développement d'opérations de formation communes à destination de publics en insertion professionnelle (préparatoire à l'emploi, emploi-formation...) / (Région, Conseils Départementaux, Direccte, Pôle Emploi, Cap Emploi, Employeurs SAP, OPCA, MDE, PLIE, organismes de formation...)
- développement de liens entre les associations Intermédiaires, entreprises d'insertion, centres sociaux et employeurs SAP, en particulier les SAAD.
- développement sur les Hauts de France du GEIQ Aide à domicile de la Somme favorisant l'insertion par la qualification (Direccte, Uniformation)

Plans d'actions qui pourraient se développer selon une application locale et sur une clé d'entrée infra-départementale selon les axes suivants :

- identification annuelle des besoins d'emplois et de qualifications SAP sur un territoire délimité (via outils d'enquête en besoins de main d'oeuvre)
- mobilisation des publics en insertion professionnelle souhaitant s'orienter dans le domaine et validation de la mobilité géographique, validation des projets...
- présentation des métiers. Lien à faire avec l'attractivité du métier (communication, conditions de travail...)
- mise en place de périodes d'immersion dans le métier
- mobilisation des moyens de formation présents sur les territoires principalement via la convention Région-CD, via les liens PE et OPCA
- rencontre employeurs/publics, suivi dans l'emploi, déclinaison de formations complémentaires intra-employeurs via des actions opérationnelles (à définir)
- favoriser une prise en charge optimisée de publics en situation de handicap bénéficiaires du RSA sur des territoires du Pas de Calais (travail conjoint Conseil Départemental/Agéfiph/Cap Emploi). Dans ce cadre, une réflexion sur l'accès aux métiers des branches du secteur SAP sera engagée

*NB : pour rappel, la liste des activités des services à la personne est définie par l'article D.7231-1 du code du travail. L'exercice de ces activités peut être soumis à l'obtention d'une déclaration ou d'un agrément auprès des*

	<p>services de l'Etat ou d'une autorisation auprès des conseils départementaux.</p> <p><b>Les métiers pour la famille et les personnes fragiles :</b>  Accompagnateur à la mobilité  Aide médico-psychologique  Auxiliaire de vie sociale  Garde d'enfants à domicile  Opérateur de téléassistance  Technicien de l'intervention sociale et familiale</p> <p><b>Les métiers de la vie quotidienne :</b>  Agent d'entretien de petits travaux et de jardins  Agent de surveillance du domicile  Assistant informatique et internet à domicile  Cuisinier à domicile  Employé familial  Employé de ménage à domicile  Enseignant à domicile</p> <p><b>Les métiers de direction et d'encadrement :</b>  Directeur de structure  Responsable de secteur  Assistant au responsable de secteur</p>
Public cible	<p><b>Publics bénéficiaires</b> en recherche d'insertion professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeunes à faible qualification, jeunes présents dans le PACEA (ex garantie jeunes)...</li> <li>- personnes bénéficiaires de minima sociaux (RSA-CDs, ASS-Pôle Emploi...)</li> <li>- publics présents en Structures d'Insertion par l'Activité Economique</li> </ul> <p>Personnes avec reconnaissance BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) ou en cours de reconnaissance.</p> <p><b>Professionnels en exercice</b> dans les établissements médico-sociaux publics et privés (CCAS, SAAD, EPHAD...)  Encadrants  Employeurs</p>
Porteur	<p>Conseils Départementaux (Directions de l'Insertion, de l'Autonomie...)  Région HDF (DFP, Proch'Emploi ...)  Pôle Emploi</p>
Partenaires	<p>DIRECCTE / Unités départementales  Branches professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OPCA (UNIFORMATION, AGEFOS-PME, UNIFAF...),</li> <li>- Fédérations (CPRE, FESP, FEDESAP, SYNERPA, FEPEM...)</li> </ul> <p>UDCCAS</p> <p>Associé : DRJSCS, Partenaires de l'IAE (URIA, COORACE, AREFIE...)</p>
Dispositif(s) mobilisable(s)	<p>Convention Région – Conseils Départementaux sur l'Insertion professionnelle, la formation et l'emploi des personnes relevant du RSA</p>

	<p>Conventions pluri-annuelles d'objectifs et de moyens (CPOM) entre les CDs et les SAAD  DIRECCTE-CDs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ADEC SAP (formation des encadrants et intervenants des SAAD)</li> <li>- Dispositif d'insertion par l'économie (IAE)</li> </ul> <p>Convention FEPEM / Pôle Emploi (rapprochement de l'offre et de la demande)  OPCA (AGEFOS-PME...) : POE Collectives et POE Individuelles en lien avec les besoins identifiés auprès des employeurs et des fédérations, croisement préalable avec l'offre régionale sur les métiers pour faciliter le sourcing, actions spécifiques en direction des DE (exemple : POEC MOBIL'SAP, parcours mixant l'acquisition d'une certification et du Permis B)  Programme Régional de Formation  Programme d'Investissement Compétences (DFP – PRF – Apprentissage)  Programme Investissement Compétences IAE  Lien avec les SPEL (volet territorial)  C2RP (expertise sectorielle)  ...</p>
Opérateurs éventuels	L'Agefiph s'engage à travailler en lien avec Cap Emploi et les Conseils Départementaux pour favoriser la formation et l'intégration du public dans les métiers des Services à la personne.
Engagements partenaires publics	<p>Moyens financiers spécifiques</p> <p>Pôle Emploi s'engage à mobiliser le dispositif « prépa compétences », la prestation « valoriser son image pro », à organiser des événements autour du recrutement, notamment pour les métiers en tension selon des modalités différentes (jobs dating, salons en ligne, ateliers de découverte des métiers en agence ou sur le site des entreprises pour présenter leurs métiers ou promouvoir les formations...).</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Mobilisation des branches professionnelles et OPCA Moyens financiers spécifiques
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	<p><b>Engagements chiffrés</b>  BRSA - Accès à la formation et à l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poids des BRSA dans les entrées en formation PRF par Conseils Départementaux et Domaines Emploi-Formation (<i>cf tableaux ci-dessous</i>)</li> <li>• Nombre de BRSA en retour emploi (dont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi)</li> <li>• Axe de progrès sur les volets Formation et retour à l'emploi - élément à définir (travaux liés à la convention Région – CDs sur l'insertion professionnelle des BRSA)</li> </ul> <p>Autres publics en insertion</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectif de résultat/Axe de progrès : éléments à constituer et/ou à définir</li> </ul> <p>Nombre d'opérations territoriales développées</p>

## DEF Santé

Département	Entrées	Dont RSA	% RSA
02 – Aisne	153	6	3,92%
59 – Nord193	193	16	8,29%
60 – Oise	90	5	5,56%
62 – Pas de Calais	125	7	5,60%
80 – Somme	58	4	6,90%
Hors Région HDF	17		0,00%
<b>Total général</b>	<b>636</b>	<b>38</b>	<b>5,97%</b>

## DEF Social et Services à la famille

Département	Entrées	Dont RSA	% RSA
02 – Aisne	105	21	20,00%
59 – Nord	450	99	22,00%
60 – Oise	178	45	25,28%
62 – Pas de Calais	284	44	15,49%
80 – Somme	184	41	22,28%
Hors Région HDF	5	2	40,00
<b>Total général</b>	<b>1206</b>	<b>252</b>	<b>20,90%</b>

<b>6.7.3</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles, mobilités professionnelles, maintien dans l'emploi</i></p> <p style="text-align: center;"><b>REPERTORIER les ACTEURS, les DISPOSITIFS, les SUPPORTS D'INFORMATION et IDENTIFIER les BONNES PRATIQUES, les COMMUNIQUER</b></p>
<b>Description action(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir une cartographie des acteurs territoriaux</li> <li>- Mettre en visibilité les dispositifs (dont supports d'information) et les actions menées</li> <li>- Identifier les bonnes pratiques, les expérimentations en cours</li> <li>- Communiquer, essaimer, faire du lien entre les partenaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>• partager les bonnes pratiques</li> <li>• communiquer collectivement sur les dispositifs existants de maintien dans l'emploi et les opportunités de réorientation professionnelle</li> <li>• favoriser les expérimentations sur le maintien dans l'emploi (anticipation des inaptitudes professionnelles)</li> <li>• encourager les échanges « encadrés » de salariés sur leurs pratiques professionnelles en vue de les faire évoluer (mobilités professionnelles, lisibilité de parcours professionnels)</li> <li>• développer des liens opérationnels entre les OPCA et les CAP Emploi dans les territoires concernés pour améliorer la prise en charge précoce des publics en reconversion suite à inaptitude</li> <li>• démystifier et qualifier la notion de « Qualité de Vie au Travail » pour faciliter l'appropriation par les employeurs et favoriser une dynamique d'anticipation d'une démarche QVT</li> </ul> </li> <li>- Porter à connaissance des acteurs (au sens large) l'outil internet développé par la Direccte pour répondre à leur problématique (identification des acteurs, des dispositifs, des procédures, etc...)</li> </ul> <p>Perspective : déployer l'outil internet de la Direccte pour les acteurs du secteur public (réflexion et travaux de la Commission PRITH dédiée)</p> <p><i>Précaution : distinguer les informations sur les acteurs et réseaux d'acteurs, dispositifs et démarches... selon les situations des publics (personnes ayant des difficultés non engagées dans une démarche de reconnaissance d'un handicap, personnes engagées dans une démarche de reconnaissance d'un handicap, personnes reconnues travailleurs handicapés à minima).</i></p>
<b>Public cible</b>	<p>Les employeurs des secteurs privés et publics (dont RH)</p> <p>Les encadrants intermédiaires</p> <p>Les salariés</p> <p>Les IRP</p> <p>Les conseillers en évolution professionnelle</p> <p>Les apprenants</p>

	Les Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en situation d'inaptitude professionnelle probable ou avérée
Porteur	DIRECCTE, AGEFIPH, OETH, FIPHFP
Partenaires	L'ensemble des pouvoirs publics Branches professionnelles, OPCA, Fédérations : FESP, FEDESAP, SYNERPA, Branche de l'Aide à domicile, BASSMS, FEPEM, FHP, FHF, AGEFOS-PME, UNIFAF, UNIFORMATION, ACTALIANS, ANFH ARACT CARSAT
Dispositif(s) mobilisable(s)	Réflexions, travaux, actions et outils issus des instances PRITH, PRST.... dont l'espace internet de la Direccte dédié Les actions des branches professionnelles à titre d'exemples et de bonnes pratiques  L'ensemble de l'offre de service de l'Agefiph en matière de maintien dans l'emploi
Opérateurs éventuels	L'Agefiph s'engage à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- mobiliser l'ensemble de ses dispositifs ainsi que son réseau de partenaires pour informer et sensibiliser les branches et les entreprises (salariés) des secteurs du périmètre GENERATION S affiliées en matière de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours des personnes reconnues travailleurs handicapés</li> <li>- cofinancer des formations dans la cadre du maintien dans l'emploi de salariés reconnus inaptes à leur poste de travail</li> </ul>
Engagements partenaires publics	
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Les branches s'engagent à poursuivre leurs actions : <i>BASSMS/Unifaf mène/développe :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Atelier Santé au Travail (animé par l'ARACT sur des demi-journées),</i></li> <li>• <i>Formations Action pour favoriser la mise en place d'une démarche QVT,</i></li> <li>• <i>Site internet répertoriant l'ensemble des ressources et acteurs</i></li> </ul> Elles s'engagent également sur l'ensemble des aspects de l'action collective définie et précisée ci-dessus (descriptif de l'action).
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	



<b>6.7.4</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles, mobilités professionnelles, maintien dans l'emploi</i></p> <p><b>ETUDIER l'opportunité d'une FORMATION de PREVENTEUR DES RISQUES PROFESSIONNELS en HDF</b></p>
<b>Description action(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poser le besoin et son périmètre sectoriel</li> <li>- Repérage des bonnes pratiques</li> <li>- Ingénierie de projet à déployer               <ul style="list-style-type: none"> <li>• analyse de l'expérience de l'Université de Cergy Pontoise</li> <li>• analyse de l'opportunité et faisabilité en HDF</li> <li>• échange Branches professionnelles, OPCA, Universités ou autres certificateurs sur la formation repérée...</li> <li>• explorer auprès des certificateurs le bon support (<i>un DU = formule la plus adaptée et/ou formule unique???</i>)</li> <li>• adéquation formation-emploi / mutualisation</li> </ul> </li> </ul>
<b>Public cible</b>	
<b>Porteur</b>	ANFH/FHF, Région HDF...
<b>Partenaires</b>	SYNERPA, FESP, FEDESAP, BASSMS, FHP, AGEFOS-PME, UNIFAF, ACTALIANS DIRECCTE
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	Partenariats Région HDF / Enseignement supérieur – Universités, Ecoles...
<b>Opérateurs éventuels</b>	
<b>Engagements partenaires publics</b>	Région HDF s'engage à mobiliser son expertise dans le cadre de ce projet.
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	ANFH / FHF s'engage à mobiliser son expertise dans le cadre de ce projet. Les branches professionnelles, OPCA, s'engagent à participer aux réflexions et à mobiliser leur expertise au besoin. Valorisation de la pratique par le Synerpa
<b>Engagements chiffrés / indicateurs de suivi</b>	

<b>6.7.5</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Anticiper les situations d'inaptitudes professionnelles, mobilités professionnelles, maintien dans l'emploi</i></p> <p style="text-align: center;"><b>REALISER une ETUDE CARTOGRAPHIQUE sur les DIFFICULTES DE SANTE des professionnels (SAP+Santé) précisant les SOLUTIONS DE RECONVERSION proposées et les BONNES PRATIQUES repérées</b></p>
	<p>Ingénierie de projet à constituer Méthode et organisation à définir Recensement des données (études, analyses,...) Réalisation d'une cartographie des difficultés de santé des professionnels Repérage des pratiques et solutions de reconversion proposées Produire éléments d'analyses comparatifs et parcours types Mise en lisibilité des éléments (supports et relais d'information, de diffusion à définir) Porter à connaissance les résultats de l'étude auprès des publics ciblés et réseaux de partenaires concernés</p> <p>→ <i>Réalisation de l'étude en lien avec un service Ressources et Développement, des Observatoires,...</i></p>
<b>Public cible</b>	Branches professionnelles, OPCA Pouvoirs publics
<b>Porteur</b>	FHF/Anfh Une représentation de la Branche de l'Aide à domicile/Uniformation Région HDF
<b>Partenaires</b>	SYNERPA, FHP, BASSMS, FESP, FEDESAP, FEPEM, ACTALIANS, UNIFAF, AGEFOS-PME DIRECCTE ARS
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	Etudes, dispositifs déployés Analyses / données des Observatoires
<b>Opérateurs éventuels</b>	
<b>Engagements partenaires publics</b>	La Région HDF s'engage à mobiliser son expertise (animation, mobilisation des ressources...) dans le cadre de ce projet.
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	<p>Les branches professionnelles et OPCA, co-pilote de l'action, s'engagent à porter la réalisation de l'étude et à mobiliser l'expertise et les ressources nécessaires à la conduite du projet.</p> <p>Les branches professionnelles et OPCA, partenaires de l'action, s'engagent à participer aux réflexions et travaux liés à la réalisation de ce projet (Synerpa...).</p>
<b>Engagements chiffrés / indicateurs de suivi</b>	<p>Constitution d'une ingénierie de projet (équipe projet, pilotage/suivi, calendrier ...)</p> <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi de la participation des acteurs (régularité...)</li> <li>- Appréciation de la mobilisation de l'expertise, des ressources...</li> </ul> <p>Réalisation d'une étude en 2019</p>

6.7.6	
Axe 3	Stratégies réponses formation
Intitulé	<b>Secteur de l'EMPLOI à DOMICILE : DEVELOPPER une VISION PROSPECTIVE de l'OFFRE et des BESIIONS d'ACCUEIL par les ASSISTANTS MATERNELS / STRUCTURATION et PROFESSIONNALISATION des MAISONS d'ASSISTANTS MATERNELS</b>
Description action(s)	Etude prospective de l'offre sur le territoire
Public cible	Assistants maternels
Porteur	FEPEM
Partenaires	CAF Conseils Départementaux
Dispositif(s) mobilisable(s)	Cadre d'intervention : <ul style="list-style-type: none"> <li>- convention signée en 2017 entre la FEPEM et la Région</li> <li>- convention signée en 2017 entre la FEPEM et la CNAF</li> </ul>
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Moyens humains dédiés
Engagements professionnelles entreprises Branches et/ou	Moyens humains dédiés
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	Résultats de l'étude

<b>6.7.7</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Anticipation des mutations et de l'évolution des besoins en emplois/compétences - adaptation des formations</i></p> <p style="text-align: center;"><b>ELEVER le NIVEAU DE QUALIFICATION des SALARIES des secteurs SANITAIRE et SOCIAL</b></p>
<b>Description action(s)</b>	<p><u>Constats :</u>  Aujourd'hui, sous l'effet combiné des politiques publiques et des évolutions sociodémographiques les associations du secteur sont confrontées à de fortes mutations dont les impacts sur les organisations, sur les effectifs et sur les compétences sont sensibles.  Augmentation de la précarité, vieillissement de la population... alimente une demande sociale d'accompagnement toujours forte de la part des personnes et des familles tout en complexifiant les besoins d'accompagnement ; nouvelles pathologies, évolutions des publics accompagnés requièrent des adaptations constantes des compétences des professionnels.  Alors que la demande reste forte, les contraintes budgétaires associées aux problèmes de solvabilité des aidés et de leurs familles limitent les possibilités de croissance du secteur à iso-cadre d'intervention et conduisent les pouvoirs publics à redéfinir le cadre d'action des associations et des professionnels. Tout l'enjeu des lois et des réflexions récentes vise à concilier qualité d'accompagnement et efficacité d'accompagnement dans le respect des choix de la personne fragilisée et des conditions économiques contraintes. Maintien à domicile (jeune enfant, personnes âgées), accompagnement en milieu ordinaire des personnes sont des orientations confirmées, qui participent non seulement à une relative désinstitutionnalisation des associations, à des repositionnements d'activités mais aussi à une transformation du contenu et des conditions d'exercice des professionnels  Parallèlement, les autorités tarifaires incitent les établissements, dans le cadre des CPOM, à plus de performance économique et de gestion tout en les invitant à se reconfigurer sur les territoires afin d'atteindre une taille critique et mutualiser des ressources. Pour la première fois depuis deux ans, des établissements du secteur rencontrent des difficultés économiques faute d'avoir pu anticiper ou construit une stratégie dans cet environnement en mutation.  Les mutations du secteur impactent toutes les catégories socioprofessionnelle représentées dans les associations de la branche : professionnels au contact des usagers, encadrement intermédiaire, gouvernance associative.</p> <p>Dans ce contexte les objectifs sont les suivants :</p> <p>1°) Professionnaliser les gouvernances des petits établissements sur le pilotage stratégique de l'association.</p> <p>2°) Professionnaliser l'encadrement intermédiaire sur leur nouveau rôle</p>

3°) Professionnaliser les salariés dans leur mission d'accompagnement des publics

4°) Sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche et permettre l'accès à la qualification.

5°) Sécuriser les parcours professionnels des travailleurs handicapés en ESAT

6°) Prévoir la formation des personnels en seconde carrière

### Contenu de l'ADEC

#### **1. Actions de formation**

Les actions éligibles sont des actions de formations individuelles ou collectives, en lien avec les objectifs poursuivis cités ci-dessus.

Elles pourront être organisées en présentiel, ouverte à distance ou par correspondance.

Ces méthodes d'apprentissage pouvant être mobilisées de façon complémentaire.

#### **2. Appui conseil individuel en entreprise**

**2.1 Actions de formation individuelles ou collectives** qui répondent à l'un au moins des critères suivants :

Formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables, repérables et utilisables dans les différentes entreprises du secteur visé par l'accord cadre et d'autres secteurs,

Formations permettant d'opérer une évolution qualitative de l'emploi occupé, voire de changer d'emploi ou de fonction, en se distinguant de la simple adaptation au poste de travail,

Formations conduisant prioritairement à un titre, un CQP, un diplôme ou une certification professionnelle inscrite à l'inventaire de la CNCP.

#### **2.2 Appui conseil individuel en entreprise : Accompagnement individuel « Appui conseil »**

« : Un accompagnement individuel par un ou plusieurs consultants sélectionnés par l'OPCA sur la base d'un appel à projets sur les thématiques inhérentes à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra être proposé

#### **Développement d'actions collectives permettant d'apporter des solutions locales sur des problématiques collectives**

Des actions collectives sur des thèmes originaux ou expérimentaux pourront être intégrées à l'accord. Il pourra s'agir, par exemple, d'actions de formation sur des thématiques économiques, juridiques ou techniques à destination de dirigeants, d'actions collectives de formations CQP/CQPI interentreprises (de type contrats de

	<p>professionnalisation) ou d'actions de formation découlant d'une action de GPEC.</p> <p><b>2.3 Ingénierie :</b>          Activités d'ingénierie en amont des actions ou constituant à elles seules des actions : ingénierie préalable, construction de référentiels emplois, d'outils pédagogiques...</p>
Public cible	Structures, associations relevant de l'ESS
Porteur	UNIFAF
Partenaires	
Dispositif(s) mobilisable(s)	Prolongation en 2019 de l'ADEC (actions de développement des emplois et des compétences dans le secteur sanitaire et social 2017-2019)
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Partenariat de la Direccte avec l'OPCA UNIFAF de la BASSMS (ingénierie, accompagnement, financement dans le cadre d'un ADEC).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Portage de l'action dans sa globalité (UNIFAF)
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	<p>Moyens mobilisés</p> <p>Les moyens de financement mobilisés dans la cadre du présent accord sont les fonds mutualisés par UNIFAF, les fonds du Ministère du travail, les fonds des entreprises ou de tout autre partenaire.</p> <p>La participation financière prévisionnelle de l'Etat, à hauteur de 230 000 € (BP prévisionnel annuel moyen de 460 000 € : coûts pédagogiques + frais annexes logistiques), sera principalement dédiée au financement d'actions de formations, d'appui conseil, d'actions collectives. Une partie du financement Etat sera également dédiée aux mesures d'ingénierie et d'accompagnement. La participation financière de l'Etat sera répartie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 80% minimum du financement Etat pour les actions de formation, d'appui conseil et d'actions collectives</li> <li>- 10% maximum du financement Etat dédié aux mesures d'ingénierie</li> <li>- 10% maximum du financement Etat dédié aux mesures d'accompagnement.</li> </ul> <p>Soit 116 entreprises et 1800 bénéficiaires concernés.</p>

<b>6.7.8</b>	
<b>Axe 3</b>	Stratégies réponses formation
<b>Intitulé</b>	<p><i>Formation professionnelle et/ou accès à l'emploi des premiers niveaux de qualification, savoirs de base - Usure professionnelle :</i></p> <p style="text-align: center;"><b>DEVELOPPER les COMPETENCES et AMELIORER les CONDITIONS DE TRAVAIL dans les METIERS des SERVICES A LA PERSONNE</b></p>
<b>Description action(s)</b>	<p><u>Constats :</u></p> <p>Le secteur des services à la personne est le secteur de l'économie française dont la croissance a été la plus forte au cours des quinze dernières années en termes de création d'emplois et le potentiel de développement est encore important du fait des évolutions suivantes :</p> <p>Le vieillissement de la population engendre sans contestation des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance.</p> <p>Le développement de la médecine ambulatoire et le maintien à domicile des personnes âgées et /ou en situation de handicap, nécessiteront donc de fait un renforcement de l'accompagnement par des</p> <p>A cela viennent s'ajouter un grand nombre de départs, en fin de carrière, dans les métiers de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.</p> <p>Cependant, pour répondre à ces des perspectives de création d'emplois, la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile doit faire face à différents enjeux qui ont des impacts directs sur son activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'adaptation des structures employeuses à leur environnement mouvant notamment du point de vue réglementaire, en soutenant les directions des entreprises ou des associations dans l'élaboration de leur projet ;</li> <li>➤ La professionnalisation des salariés par l'acquisition et le développement des compétences de bases et techniques métier mais aussi liées à la diversification des activités. Avec l'émergence de nouveaux besoins, l'activité des structures se diversifie depuis quelques années vers de nouveaux services (portage de repas, services liés à la petite enfance en situation de handicap ou non...). Cela entraîne la création de nouveaux métiers dans la Branche ;</li> <li>➤ La santé au travail : le secteur des SAP est un des secteurs les plus exposés aux risques professionnels (troubles musculo-squelettiques, risques routiers, risques psycho-sociaux, biologiques, chimiques). Il y a une nécessité d'encourager une démarche de prévention des risques professionnels et plus largement de qualité de vie au travail ;</li> <li>➤ La gestion des âges. En effet, près de la moitié des salariés de la Branche ont plus de 45 ans. Pour des raisons d'usure professionnelle, certaines quittent le métier bien avant l'âge de la retraite. À moyen terme, c'est la question du renouvellement de la population salariée qui se pose. Les actions de GPEC initiées dans les structures devraient permettre d'anticiper au mieux ces évolutions. D'une manière générale les réponses à</li> </ul>

	<p>trouver aux enjeux de la santé au travail et de la gestion des carrières sont fondamentales en regard du manque d'attractivité du secteur et aux problèmes de recrutement (fort turn-over) qui grèvent le renouvellement des compétences indispensable non seulement pour le maintien et le développement de ce secteur mais également au bien-être général digne d'une société française dite développée ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'intégration de compétences technologiques et numériques associés au maintien à domicile de personnes dépendantes (domotique, télé assistance, télé surveillance, habitats intelligents...);</li> <li>➤ La structuration de l'encadrement intermédiaire en accompagnant la réflexion et la structuration de l'organisation et du rôle de l'encadrement.</li> </ul> <p><u>Contenu de l'ADEC</u>  <b>Actions de formations individuelles ou collectives</b>  Pour ce nouvel ADEC, il a été identifié des besoins de formation en complément des formations traditionnelles dites « techniques métiers » dans les thématiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sécurité routière</li> <li>• manipulation des personnes lors des transports</li> <li>• prévention des risques professionnels et psychosociaux</li> <li>• formation de l'encadrement intermédiaire</li> </ul> <p><b>Appui conseil individuel en entreprise</b>  Après analyse des problématiques spécifiques aux entreprises du territoire, un besoin très fort a été identifié d'amélioration des pratiques managériales à mettre en lien avec l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, la QVT et la communication interne.</p> <p>Une expérimentation d'un processus d'accompagnement des managers de proximité dans leur mission d'encadrement, vue, notamment, sous l'angle de l'amélioration des conditions de travail et de la QVT avec possibilité d'un accompagnement sous forme d'appui conseil RH dans les entreprises de moins de 300 salariés est donc proposée. UNIFORMATION et AGEFOS-PME devront s'engager à présenter régulièrement un bilan de cette expérimentation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ingénierie</li> </ul> <p>Activités d'ingénierie en amont des actions ou constituant à elles seules des actions : ingénierie préalable, construction de référentiels emplois, de parcours, d'outils pédagogiques.  Ces dépenses prévisionnelles devront être présentées annuellement en comité de pilotage pour validation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Accompagnement de la mise en œuvre du projet ADEC-Evaluation</li> </ul> <p>Information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, évaluation de l'accord.</p>
--	---



Public cible	TPE PME, associations et particuliers employeurs
Porteur	AGEFOS-PME, UNIFORMATION
Partenaires	ARACT
Dispositif(s) mobilisable(s)	ADEC : Actions de développement des emplois et des compétences dans le secteur des services à la personne 2018-2019
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Partenariat de la Direccte avec les OPCA (ingénierie, accompagnement, financement dans le cadre d'un ADEC).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Portage de l'action dans sa globalité.
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	<p>Les moyens de financement mobilisés dans la cadre du présent accord sont les fonds mutualisés par l'AGEFOS PME, par UNIFORMATION, les fonds du Ministère du travail, les fonds des entreprises ou de tout autre partenaire.</p> <p>La participation financière prévisionnelle totale de l'Etat est de 420 000 € répartie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 80% minimum du financement Etat sera dédié au financement d'actions de formation, d'appui conseil, d'actions collectives</li> <li>- 20% maximum du financement Etat sera dédié aux mesures d'ingénierie et d'accompagnement</li> </ul>

<b>6.7.9</b>	
<b>Axes 1, 2, 3, 4</b>	Axe prioritaire 3
<b>Intitulé</b>	<b>EXPERIMENTER une LABELLISATION D'ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE comme STRUCTURES DE PROXIMITE ou STRUCTURES RELAIS dans le domaine des SERVICES AUX PERSONNES dans les TERRITOIRES RURAUX»</b>
<b>Description action(s)</b>	<p>Création d'un laboratoire de réflexion et d'innovation sur la problématique du service aux personnes dans les territoires ruraux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forme de plate-forme portée par un établissement agricole public ou privé (qui réunit et met en réseau les structures et différents partenaires du service en milieu rural) sur leur territoire</li> <li>• Associer, lorsqu'elles sont présentes sur le territoire, les structures d'information et d'orientation : les AIO, missions locales, pôle emploi...</li> <li>• Identifier les problématiques et les besoins sur le territoire</li> </ul> <p>En fonction des problématiques du territoire ou besoins identifiés : proposer des réponses adaptées en termes d'animation, de mise en relation des partenaires, de formations courtes, de propositions de stage ou apprentissage, d'actions avec le lycée professionnel, communication sur les formations et les diplômes...</p>
<b>Public cible</b>	<p>Les apprenants (formation initiale scolaire, apprentis, stagiaire de FC)</p> <p>Les structures présentes sur le territoire (ADMR/Association d'Aide à Domicile en Milieu Rural, MARPA/Maison d'Accueil Rural pour Personnes Agées, EHPAD/Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes, IME/Institut Médico Educatif, ESAT/Etablissement et service d'Aide par le Travail)...</p> <p>Collectivités territoriales (mairies, communautés de communes)...</p> <p>Conseil Départementaux</p> <p>MSA/Mutualité Sociale Agricole</p> <p>Associations</p> <p>Les équipes de direction et équipes pédagogiques</p>
<b>Porteur</b>	DRAAF et établissements labellisés (2 ou 3)
<b>Partenaires</b>	<p>Structures du territoire et collectivités territoriales à définir en fonction du territoire</p> <p>Branches professionnelles et OPCA (FESP, FEDESAP, Branche de l'Aide à domicile, SYNERPA, BASSMS, UNIFORMATION, UNIFAF, AGEFOS-PME)</p>
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	<p>La loi a confié au établissement de l'enseignement agricole 5 missions (assurer la formation générale technologique et professionnelle initiale et continue, participer à l'animation et au développement des territoires ruraux, contribuer à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et des adultes, participer à la coopération internationale).</p> <p>C'est dans ce cadre que s'inscrit le projet d'expérimentation.</p>

	Des actions sont déjà en cours dans certains établissements : jardin d'insertion ou ateliers multi-activités pour les ressortissants du RSA, projet de crèche réunissant des assistantes maternelles ..., participation à la semaine bleue, au forum senior, forum vulnérabilité, mise en place d'un forum santé, séjours intergénérationnels avec MARPA ou IME ITEP.
<b>Opérateurs éventuels</b>	
<b>Engagements partenaires publics</b>	Les 2 ou 3 établissements d'enseignement agricole qui s'engageraient dans l'expérimentation, s'engagent à réunir les partenaires du secteur des services aux personnes de leur territoire afin d'identifier les actions possibles au regard des besoins emploi-formation de leur territoire. Mise en œuvre d'actions en partenariat avec les acteurs du territoire en fonction des besoins identifiés et des possibilités.
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	Mobilisation des acteurs dans les réunions et les actions à mener
<b>Engagement chiffrés / indicateurs de suivi</b>	Organisation de réunions de territoire avec les acteurs (au moins une par établissement retenu). Nombre d'actions ou projets mis en oeuvre.

<b>6.7.10</b>	
<b>Axe (cf schéma CB)</b>	Axe 3 (Stratégies réponses formation)
<b>Thème (cf schéma CB)</b>	Carte des formations – Carte cible 2019
<b>Intitulé</b>	<b>FAIRE évoluer la CARTE DES FORMATIONS à 5 ans dans les METIERS DES FILIERES relatives au Contrat de Branche GENERATION S (CB 6)</b>
<b>Portage / Co-portage</b>	<b>Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région (DFP, DIRA, DETE, DEDU, DRESS) Branches Professionnelles (FHF/Anfh, FHP/Actalians, FEDESAP/FESP/FEPEM/Agfos-PME, SYNERPA, BASSMS/Unifaf, CPRE Aide à domicile/Uniformation, ...)</b>
<b>Partenariat</b>	DIRECCTE, Pôle Emploi, CAMPUS ALS
<b>Nature du dispositif</b>	<b>Formation/Emploi</b> Travaux prospectifs sur les besoins en formation tous dispositifs confondus : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voie scolaire</li> <li>- Apprentissage</li> <li>- Formation continue des demandeurs d'emploi</li> <li>- Formation continue des salariés</li> </ul>
<b>Objectif(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dynamiser l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques</li> <li>- Mieux cerner les formations professionnelles menant aux métiers de demain</li> </ul>
<b>Mode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les données produites sur l'évolution des emplois, des compétences et de la formation professionnelle dans les champs sectoriels concernés,</li> <li>- 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,</li> <li>- Tenir compte de la spécificité de certaines formations sanitaires et sociales dites décentralisées pour lesquelles le Président de région délivre tous les 5 ans une capacité d'accueil/un agrément aux écoles et instituts concernés.</li> </ul>
<b>Bénéficiaires directs</b>	Employeurs / Publics en formation (scolaire, apprentis, actifs)
<b>Bénéficiaires indirects</b>	Autorités académiques / Région / DIRECCTE / DRJSCS / ARS / Conseils Départementaux / Organismes de formation / Branches
<b>Modalités d'intervention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituer un groupe de travail technique « Carte-Cible »</li> <li>- Evaluer à 5 ans les besoins de recrutement par métier et niveaux de qualification.</li> <li>- Confronter cette évaluation quantitative et qualitative (niveau de formation) à l'offre existante</li> <li>- Déterminer les évolutions en termes d'ouvertures afin d'inciter les établissements de formation à développer les formations adéquates (évoquer aussi les fermetures potentielles)</li> </ul>
<b>Implication attendue des Branches</b>	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, données qualitatives sur les évolutions technologiques des filières, disparitions éventuelles de métiers,...

<p>Calendrier</p>	<p>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>
<p>Pistes de réflexion et premières hypothèses (à la signature du contrat de branche)</p>	<p><b>Éléments sur les besoins en recrutement des branches</b>  <b>1/ Branche Entreprises SAP et Aide à domicile :</b>  Besoin en recrutement de niveau V notamment DEAES et ADVF, sortants plutôt de formation continue (public adultes)  → problématique de l'âge, de la maturité de l'expérience...</p> <p><b>2/ Branche du Sanitaire, Sociale et du médico-sociale privé à but non lucratif :</b>  Selon l'enquête Observatoire 2017 (valable pour 4 ans, déclinaison des données par territoires)  En HDF, 1900 établissements adhérents, 73 000 salariés concernés  Difficultés de recrutement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agents de services de soins / ASH</li> <li>- Orthophoniste (pas tant un problème de formation que de temps partagé entre plusieurs établissements solution : regroupement de structures pour optimiser ce temps partagé)</li> <li>- Psychiatrie</li> <li>- Masseur Kiné</li> <li>- Psychomotricien (réponse apprentissage attendue)</li> <li>- Aide-soignante (plus de 600 demandes et des difficultés à pourvoir, profession en difficulté sur leur seconde partie de carrière...)</li> </ul> <p>Plus de 14 000 départs annoncés d'ici 2025 !</p> <p><b>3/ Un Plan EPHAD annoncé par le Gouvernement annonçant des recrutements massifs et impactant l'offre de formation dans les régions</b></p> <p><b>SERVICES A LA PERSONNE</b>  1/ POE à dimensionner (volume et territoire) et à fluidifier (plus d'opérationnalité pour les employeurs) - outil PRF / PIC</p> <p>2/ Formation Initiale / BAC Pro A2SP (2 options en structure ou aide à domicile)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des jeunes qui s'orientent davantage en « structure » (âge, encadrement,...), et qui investissent peu le secteur de l'aide à domicile alors même que les besoins y sont réels</li> <li>- néanmoins, ne pas minorer les points forts de cette formation et en quoi elle a son utilité (une étape dans un parcours, un socle de connaissances de base incluant une formation aux bons gestes et postures liés aux risques professionnels - taux de sinistralité du secteur important,...)</li> </ul> <p>Compte tenu des effectifs importants en formation (11 000 jeunes en voie scolaire) et des conditions d'accès à l'emploi, on pourrait envisager à terme une diminution de l'offre de formation de ¼ (- 3000 en FI dans les SAP), qui serait compensée par une augmentation équivalente (+ 3000 en formation initiale dans la Santé, notamment pour les aides-soignants..., complété d'un effort de formation continue sur les ASH ainsi que sur le DETISF, le DEAES, le titre ADVF et l'assistant de soins en gérontologie pour les SAP).</p> <p>De même, il apparaît judicieux d'imaginer des parcours ou des passerelles entre la « structure » et l'aide à domicile tout en développant l'information des familles et des jeunes sur les réalités du métier et des taux d'insertion.</p> <p>ADHAP Services : expérimentation sur 6 mois d'accueil et d'accompagnement de jeunes issus de BAC Pro A2SP prévoyant les conditions de prise en charge du tutorat</p>

	<p>3/ Formation continue : regarder les mobilités professionnelles possibles car le secteur des SAP produit de l'usure professionnelle (taux de sinistralité important)</p> <p>4/ Apprentissage sur l'année de Terminale Développer l'apprentissage dans les Services à la personne, et notamment en favorisant la mixité de parcours avec la dernière année en apprentissage</p> <p>5/ Montée en qualification des élèves et poursuite d'étude : nécessité d'ouvrir un peu plus de places dans le BTS SP3S → suite de parcours du BAC Pro A2SP → intérêt complémentaire : les jeunes gagnent en maturité (plus intéressant en termes d'insertion sur le secteur)</p> <p>6/ Maillage territorial / Ruralité : adapter et renforcer l'offre de formation en secteur rural (outil cartographique dynamique à constituer) (<i>DRAAF, SYNERPA, UNIFORMATION</i>)</p> <p>7/ CPRE de la branche de l'Aide à domicile / Uniformation : Intérêt pour les formations - DEAES et ADVF de niveau V Et - TISF de niveau IV - Assistant de soin en gérontologie (formation un peu intermédiaire mais satisfaisante) Nécessité d'une spécialisation sur des modules complémentaires en formation continue (salariés) sur l'autisme par exemple...</p> <p>8/ Développement des métiers de coordination et de management, des besoins en recrutement pour lesquels les formations du supérieur et/ou de la formation continue doivent être adaptées <i>Exemple 1 : UNIFAF indique que pour les nouveaux métiers de la coordination, les infirmières n'ont pas de formation particulière</i> <i>Exemple 2 : ADHAP Services indique le Master 2 de l'IAE</i></p> <p>9/ Région HDF – Pôle Emploi Proposition de PE : analyse de parcours et des possibilités de transfert de compétences d'un secteur à un autre (compétences hors vivier SAP à identifier afin de les amener sur les SAP, mobilités professionnelles... pour répondre aux besoins importants en recrutement des SAP)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des SAP vers d'autres secteurs (Santé, Propreté, Hôtellerie-Restauration, Animation...)</li> <li>• mais aussi de ces secteurs (cités ci-dessus) vers les SAP</li> </ul> <p><b>SANTE</b> Explorer collectivement les possibilités de prise en charge de formations de spécialités</p> <p><b>Pistes Observation / Evaluation des besoins Emploi-Formation GENERATION S</b> → production d'une fiche sur les besoins Emploi - Formation sur le périmètre Santé et Services à la personne (fiches à faire évoluer sur les SAP et intégrant les besoins liés au Plan EPHAD...) → production d'une cartographie dynamique des formations et niveau de formation en HDF sur le périmètre GENERATION S → <i>s'appuyer sur les recommandations de l'observation régionale du secteur SAP du C2RP (étude sur les nouveaux salariés des SAP, l'évolution de l'offre des organismes SAP,...)</i></p>
--	--

**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.*

SAP

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	300	0	300
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	500	500
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	3200	-800	2400
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	500	300	800
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	2500	0	2500
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	4200	0	4200
<b>TOTAL PARCOURS DE FORMATION</b>	<b>10 700</b>	<b>0</b>	<b>10 700</b>

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



Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	400	400	800
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	0	0
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	400	0	400
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	200		200
DRAAF Scolaire hors BTS	500		500
DRJSCS DREES	2900	0	2900
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	1400	0	1400
<b>TOTAL PARCOURS DE FORMATION</b>	<b>5800</b>	<b>400</b>	<b>6200</b>

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

<b>6.8.1</b>	
<b>Axe 4</b>	Anticipation et innovation pédagogique
<b>Intitulé</b>	<b>DEVELOPPER LES LIENS entre le CAMPUS DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS (CMQ) « Autonomie Longévité Santé » (ALS) et le CONTRAT DE BRANCHE « GENERATION S » en Hauts de France</b>
<b>Description action(s)</b>	<p>Acter une volonté de développer la collaboration entre les Branches professionnelles et le CMQ afférents aux mêmes champs professionnels pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimiser la lisibilité du CMQ auprès des professionnels (actions de communication auprès des entreprises via les Branches professionnelles)</li> <li>• Créer des passerelles de collaboration entre les Branches professionnelles et le CMQ (communication sur les offres de formation du CMQ, collaboration autour d'usages pédagogiques et/ou innovants des EIP des Lycées, du CMQ, association des Branches professionnelles aux travaux du CMQ notamment aux travaux des groupes de travail "métiers" du CMQ s'il est mis en place...)</li> </ul>
<b>Public cible</b>	Professionnels, élèves et enseignants
<b>Porteur</b>	Rectorat (Délégations académiques de Lille et Amiens) Région HDF
<b>Partenaires</b>	Branches professionnelles du Contrat de Branche 6 GENERATIONS
<b>Dispositif(s) mobilisable(s)</b>	<p>Le campus des métiers regroupe des acteurs de la formation professionnelle autour d'une filière économique. Il recherche 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. Il est construit autour de secteurs d'activités 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><i>Pour rappel :</i>  <i>7 Campus des Métiers et des Qualification 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).</i>  <i>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 / 5 EIP (et autres en cours de création)</i>  <i>10 Contrats de branche envisagés en Hauts de France relèvent de champs professionnels pouvant être mis en lien avec ceux de CMQ Hauts de France.</i></p>
<b>Opérateurs éventuels</b>	
<b>Engagements partenaires publics</b>	
<b>Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises</b>	