

SRDE-II Hauts de France
CPRDFOP Hauts de France

CONTRAT DE BRANCHES n°7
« Numérique, Industries de la communication, Cybersécurité »

DYNAMIQUE STRATEGIQUE : WELCOME EU

Entre :

L'ETAT

Représenté par

Le Préfet de région, M. Michel LALANDE

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

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

La Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
Mme Michèle LAILLER-BEAULIEU

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

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

LE CONSEIL REGIONAL HAUTS DE FRANCE

Représenté par

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

POLE EMPLOI HAUTS DE FRANCE

Représenté par

Sa Directrice, Mme Nadine CRINIER

Fédération SYNTEC Numérique

Représentée par son Délégué régional,
Bertrand TIERNY

Fédération SYNTEC Ingénierie

Représentée par son Délégué régional,
Christian LENOIR

Fédération SYNTEC Conseil

Représentée par son Délégué régional,
Mathieu TEZENAS DU MONTCEL

Fédération CINOV Hauts-de-France

Représentée par son Président,
Cyril GERNEZ

CFTC CSFV

Représentée par,
Grégoire DACHEUX

CGT

Représentée par,
Jean-François HAGE

CFDT F3C

Représentée par,
Grégoire LECLERCQ

FIECI CFE CGC

Représentée par,
Stéphane LEWITTE

La branche de la Presse et agences de presse,

Représentée par,
Pascal LEFEBVRE

La branche de la Publicité,

Représentée par,
Frédéric BARRE

La branche de l'Audiovisuel,

Représentée par,
Lorella SENEKDJIAN

La branche des Industries de l'imprimerie et la communication graphique (UNIC Nord)

Représentée par les Co-Présidents,
Bernard BLAS, Daniel SAUVAGE, Stefan KIRSTETTER

Les Universités en Hauts-de-France

Représentées par les Conseillers Académiques à la Formation Continue dans l'Enseignement Supérieur,
Vincent COCQUEMPOT et Patrice COOREVITS

L'association « PLACE DE LA COMMUNICATION »

Représentée par son Président,
Vincent COLAS

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, CPME, U2P, UNAPL, FRSEA, Union Régionale des Employeurs Economie Sociale et Solidaire) le 14 mars 2017,

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

Vu l'avis de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche de la Presse et agences de presse du 12 juin 2018,

Vu l'avis de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche de la Publicité du 19 Juin 2018,

Vu l'avis de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche de l'Audiovisuel du 26 juin 2018,

Vu les avis des Commissions Paritaires Nationale et Régionale Emploi Formation de la branche des Bureaux d'études techniques, des Cabinet d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de Conseils des 24/09/2018 et 29/09/2018,

Vu l'accord national de la branche de des Bureaux d'études techniques, des Cabinet d'Ingénieurs Conseils et des sociétés de Conseils du 25 juin 2015 relatif à la Formation Professionnelle Continue.

Vu l'Arrêté du 28 avril 2017 relatif aux conseillers académiques à la formation continue dans l'enseignement supérieur

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIV

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 le secteur des métiers « cœur » du numérique (essentiellement éditeurs de logiciels et entreprises de services numériques), de la communication, de la publicité, de la diffusion audiovisuelle, de la Presse et des agences de presse, relevant de la dynamique stratégique WELCOME EU 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 professionnelles

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 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 (Directe, 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)^[1].

Ce Plan, qui énonce l'objectif de construire une société des compétences en vue de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail, s'inscrit en articulation et en complémentarité avec les dynamiques du CPRDFOP et du SRDEII. Il se matérialise par un Pacte Régional d'investissement dans les compétences pour la période 2019-2022 concerté notamment avec les acteurs du monde économique, de la formation, de l'orientation, de l'accompagnement et les partenaires sociaux. Ce Pacte permet de financer des parcours de formation destinés aux publics les plus fragiles et d'engager une profonde transformation

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

des compétences au service de la compétitivité et de l'emploi, à travers notamment la promotion de l'innovation et de l'intégration des technologies digitales dans l'acquisition de compétences. Il a donc vocation à être piloté au plus près des besoins des entreprises et des territoires et à promouvoir les expérimentations, leur évaluation et leur capitalisation.

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

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

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

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

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

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

I) Dispositions générales :

I.1 - Objet du contrat

Les signataires s'accordent sur la nécessité d'envisager de manière concertée le développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation et le déploiement des formations et de l'orientation 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 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I .2 - Champ du contrat

Périmètre développement économique :

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

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

Le contrat porte également les questions relatives aux actions régionales transverses visant à favoriser la compétitivité des entreprises et des territoires à l'image du Plan régional Industrie du Futur mais également des dynamiques 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. Au delà des passerelles entre les voies professionnelles, technologiques et générales, l'une des priorités de la Branche est de développer l'alternance dans le supérieur comme une voie de recrutement privilégiée.

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 :

- Conseil en systèmes informatiques code NAF /APE 62.02A
- Traitement de données code NAF 62.03Z, 6311Z
- Activités de banques de données NAF 6312Z, 6329Z
- Edition de Logiciels NAF 5821Z, 5829A, 5829B, 5829C
- Autres activités de réalisation de logiciels code NAF 6201Z, 6202B, 6209Z
- Activité des agences de publicité code NAF 7311Z
- Régie publicitaire de médias code NAF 7312Z
- Imprimerie de journaux code NAF 1811Z
- Edition de journaux code NAF 5813Z
- Edition de revues et périodiques code NAF 5814Z
- Activité agence de presse code NAF 6391Z
- Edition et diffusion de programmes radio code NAF 6010Z
- Edition de chaînes généralistes code NAF 6020A
- Edition de chaînes thématiques code NAF 6020B
- Conseil en relations publiques et communication Code NAF /APE 7021Z
- Imprimerie de Labeur code NAF 1812 Z
- Activités de Prépresse code NAF 1813 Z
- Reliure et activités connexes code NAF 1814 Z et 8219 Z

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

Les travaux d'élaboration du contrat ont permis de relever les éléments de contexte et d'identifier les enjeux de développement économique et de formation suivants pour le secteur des métiers « cœur » du numérique (essentiellement éditeurs de logiciels et entreprises de services numériques), de la communication, de la publicité, de la diffusion audiovisuelle, de la Presse et des agences de presse :

Dynamique WELCOME EU (Tertiaire et Universitaire Spécialisé)



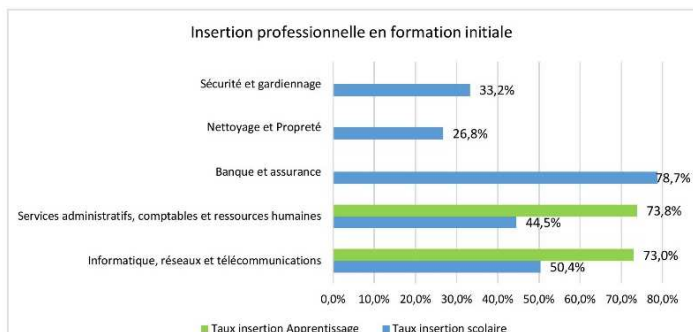
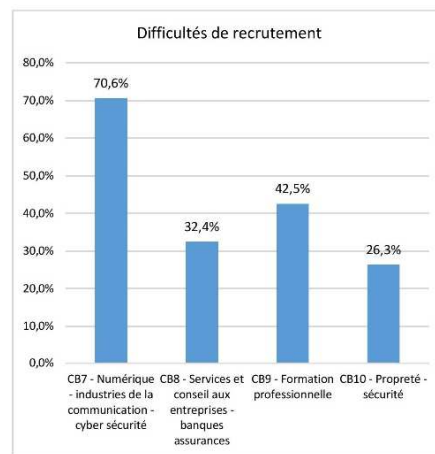
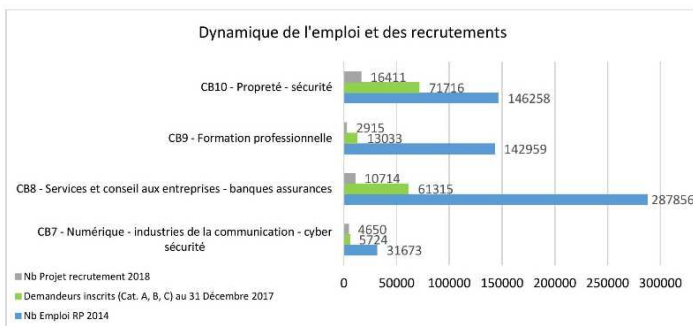
Fiche Signalétique

► 4 Contrats de branche

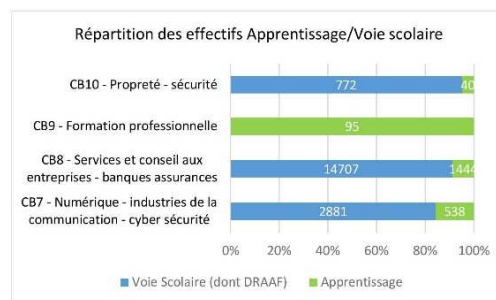
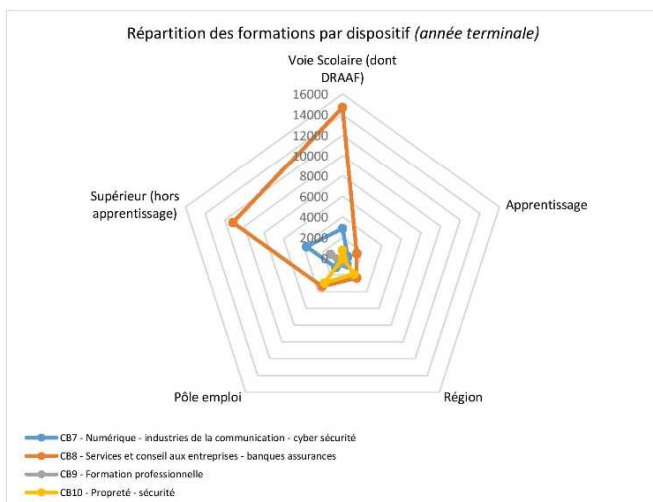
CB7	Numérique - industries de la communication - cyber sécurité
CB8	Services et conseil aux entreprises - banques assurances
CB9	Formation professionnelle
CB10	Propreté - sécurité

	Nombre	Poids régional
Emplois	608 746	26,8%
Demandeurs d'emploi	151 788	25,3%
Personnes formées	49 927	20,2%
Projets de recrutement	34 690	20,2%

Emploi /Recrutement



Formation – Equilibre Voie Scolaire/Apprentissage



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

Élément clé dans la transformation digitale des entreprises et facteur d'évolution dans l'économie, les Entreprises des Services Numérique et les éditeurs de logiciels sont extrêmement actifs en matière d'innovation et d'efficacité numérique. Les secteurs où sont majoritairement les salariés prestataires de la branche sont :

- Le Secteur Public lié aux process globaux de dématérialisation
- Agro-alimentaire, industries,
- Logistique & Distribution liée à une chaîne logistique qui doit être très performante.
- BTP/métallurgie avec l'arrivée de la technologie BIM (Building Information Modeling)
- banques et assurances (applications à développer sur smartphone et en logique webresponsive)

Tableau 1 – Les « grands marchés » du numérique

Marché	Transformations technologiques
Médias	Jeu, édition, cinéma, télévision...
Commerce et distribution	E-commerce, services activables à volonté...
Banque et assurance	Ultra-segmentation de la clientèle et approche prédictive...
Communication, publicité	Vente optimisée dans l'espace de publicité, storytelling des marques...
Éducation et formation	Cours en ligne, e-learning...
Santé et bien-être	Réalité augmentée, télé-médecine...
E-tourisme	Évolution des modèles de vente au profit du e-commerce...
Systèmes de transport	Ville connectée, géolocalisation...
Industrie manufacturière	Objets connectés, robotique, simulation/modélisation...
Bâtiment	Building information modeling (BIM) ou modélisation des données du bâtiment
Ménages	Domotique, bâtiments intelligents...

Source : Cap digital, 2015-2016 et groupe de travail VPPEC Numérique, 2017

Le secteur des Entreprises de Services Numérique vit par à-coups et les recrutements, les besoins en personnel varient avec le nombre de contrats signés et la conjoncture des entreprises. La question du sourcing des publics est donc au cœur de la réponse aux problématiques de recrutement de la filière.

On observe une tension importante sur le marché du travail : 0,6 candidats pour une offre. Le secteur n'arrive pas à embaucher 40 % de ses besoins. Cette situation constitue :

- une menace générant un risque important de turn-over (débauchage avec surenchère sur les salaires sans répercussion sur les coûts de prestations vers le client) ;
- une opportunité pour mettre en place des dispositifs innovants d'attractivité de la filière en élargissant la recherche de profils et en mobilisant des outils de repérage des soft skills.

Au-delà d'un enjeu sectoriel c'est donc l'ensemble des entreprises qui, pour se développer, vont être freinées par ce manque de compétences formées et disponibles ; parallèlement, c'est une opportunité pour accompagner de nombreuses personnes vers ces métiers porteurs et l'emploi. Des formations existent, mais force est de constater leurs insuffisances (en nombre de personnes formées, en agilité sur des métiers évolutifs, en équité territoriale... là où les entreprises se digitalisent). Le foisonnement, l'éclatement et la jeunesse de la filière, la nature transversale des métiers du numérique et leur évolutivité en sont les principales causes.

la filière communication structurée nationalement depuis 2015 regroupe l'ensemble des acteurs ayant pour principale activité économique l'élaboration d'une ou plusieurs actions de communication – quels que soient leurs formes (éléments d'identité comme le design d'un logotype ou d'un packaging, un dispositif relationnel, un événement, un site Web, du contenu éditorial, une publicité...) et leurs médias (TV, digital, mobile, affichage, presse, radio, social média, etc.) – pour le compte d'un tiers (une marque, une entreprise, une institution, une association, une personne...).

Le secteur de la communication et des médias au sens large est confronté à des changements profonds liés à de nouveaux comportements via les multiples outils digitaux et nécessitant une approche interbranche (industries graphiques, papiers-cartons, communication et presse, diffusion audiovisuel). La porosité entre les entreprises de l'imprimerie et les agences de communication, mais aussi avec le secteur du numérique nécessite un chantier collectif. La stratégie de communication digitale est devenue incontournable. En effet, face aux évolutions technologiques et éthiques (intelligence artificielle, robotique, réalité virtuelle/augmentée, adblockers, communication responsable...), aux nouvelles tendances sociétales (consommation durable, optimisation du temps, spirale technologique, force des communautés...), aux révolutions structurelles des entreprises (adoption du modèle startup, plus grande agilité,...), aux nouvelles tendances marketing et communication (content marketing, marketing automation, renforcement de l'expérientiel, hyperpersonnalisation...)...le métier de communicant est en profonde mutation.

En 2015, les entreprises françaises ont investi 46,2 milliards d'euros dans leur communication, dont plus de 10 milliards pour composer et étoffer leur masse salariale. Il y a 2 ans, le secteur de la communication comptait déjà 700 000 emplois, un chiffre qui croît grâce notamment à l'émergence de nouveaux métiers. Les métiers de la communication sont des fonctions clefs pour les entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, qui n'hésitent plus à investir. Cependant en région Hauts-de-France, le secteur de la communication a été impacté par la crise de 2009 entraînant des rachats d'entreprise depuis la Capitale. Cela n'a pas eu forcément un impact négatif sur les effectifs mais par contre cela a entraîné une recentralisation des décisionnaires et donneurs d'ordre.

Le recrutement et la formation des salariés est un défi qui n'est pas encore assez bien relevé dans cette filière. En effet, les entreprises doivent à la fois se battre pour recruter les meilleurs talents parmi les jeunes diplômés, donner l'envie du secteur, lutter contre une méconnaissance de leurs métiers mais également faire face à une évolution radicale et accélérée des compétences et des métiers dont le secteur a besoin. C'est pour cela que par ailleurs, les parcours des salariés doivent pouvoir être accompagnés par des formations afin de tirer l'ensemble de la profession vers le haut. Il est également essentiel de construire des parcours d'excellence, notamment en digital.

Enjeux économiques et de formation

- ➔ Accompagner le secteur « cœur du numérique » pour accélérer la transition digitale des secteurs économiques
- ➔ un secteur numérique en croissance forte, tiré par la transition numérique avec des relais de croissance importants / un secteur de l'imprimerie et la communication en pleine mutation sous l'effet de la digitalisation
- ➔ Des difficultés de recrutement importantes et structurelles qui représentent de réels freins au développement nécessitant la mobilisation collective autour d'un **plan « Marshall »**
- ➔ Une offre de formation à amplifier et interconnecter

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	500	1500	2000
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0		0
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	800	300	1100
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	800	300	1100
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	0	0	0
Supérieur (uniquement Contrat de Branches 7)	3700	1000	4700
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	1700	0	1700
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	7500	3100	10600

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

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

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

Récapitulatif des engagements communs

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

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

Les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du SRDE-II sur le champ du développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation pour le secteur des métiers « cœur » du numérique (essentiellement éditeurs de logiciels et entreprises de services numériques), de la communication, de la publicité, de la diffusion audiovisuelle, de la Presse et des agences de presse :

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

BOOSTER Filières	7.1.1	« Diagnostics de maturité digitale et appui-conseil RH » : Accompagner les entreprises de la filière qui souhaitent entamer ou accélérer leur virage numérique :
BOOSTER Innovation	7.2.1	Appui à l'incubation et l'accélération de start up (Parcs d'innovation)
BOOSTER Innovation	7.2.2	Optimiser le dispositif PIA3 territorialisé
BOOSTER Innovation	7.2.3	Sensibiliser aux technologies d'avenir
BOOSTER Innovation	7.2.4	Accompagner la performance industrielle par la robonumérique
Plan EMPLOI	7.4.1	La « Place de l'emploi » une réponse aux problématiques des communicants en recherche d'emploi ou en quête d'évolution
Plan EMPLOI	7.4.2	Proch'emploi, la solution sur-mesure au service de l'emploi : Accompagner le recrutement des PME et TPE prioritairement sur les offres du marché caché
Plan EMPLOI	7.4.3	Cellule emploi-formation pour le secteur du numérique : une réponse efficiente aux demandes de recrutements des entreprises de la branche numérique, de la communication, de la publicité, de la presse et de la diffusion audiovisuelle

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 champs du développement des formations et de l'orientation professionnelles le secteur des métiers « cœur » du numérique (essentiellement éditeurs de logiciels et entreprises de services numériques), de la communication, de la publicité, de la diffusion audiovisuelle, de la Presse et des agences de presse.

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

- Axe – information – orientation – préparation à l'emploi
- Axe – Identification des besoins
- Axe – Stratégie de réponse formation
- Axe – Innovation pédagogique et numérique

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

Axe – information – orientation – préparation à l'emploi	7.5.1	Vers la création d'une Plateforme Totem « #LeNumériqueRecrute » mettant en lumière les informations sur la découverte des métiers, des formations et les offres d'emploi du numérique en Hauts-de-France
Axe – information – orientation – préparation à l'emploi	7.5.2	"Numériqu'elles" : pour une promotion active de la mixité dans les formations et les emplois du numérique
Axe – information – orientation – préparation à l'emploi	7.5.3	Le Clubster École Entreprise : le réseau régional qui rapproche l'école et l'entreprise dans les territoires
Axe – Identification des besoins	7.6.1	Vers une meilleure connaissance des métiers et des emplois du numérique en Hauts-de-France
Axe – Identification des besoins	7.6.2	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises
Axe – Identification des besoins	7.6.3	L'Observatoire de la Communication 2018 : l'enquête de référence en Hauts-de-France
Axe – Stratégie de réponse formation	7.7.1	Faire évoluer l'offre de formation - Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France - 10 000 diplômés supplémentaires à 3 ans
Axe – Stratégie de réponse formation	7.7.2	Vers des parcours de formation continue optimisés pour les emplois du numérique dans l'arrondissement de Lille : aboutir à la professionnalisation et au recrutement d'un public élargi
Axe – Anticipation et innovation pédagogique	7.8.1	Une présence renforcée des professionnels du secteur du numérique dans les formations bac + 2

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.


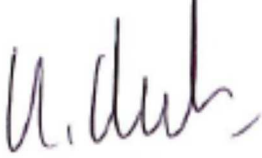


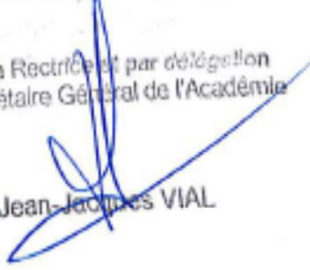
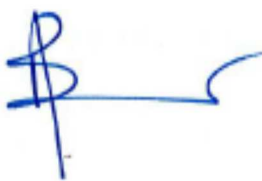

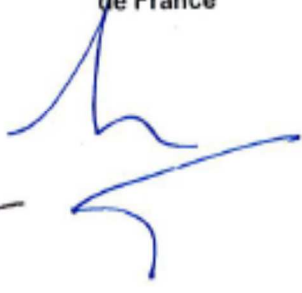
IV.4 – Résiliation du contrat

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

4

<p>Pour l'Etat</p> <p>Michel LALANDE Préfet de la région Hauts de France Préfet du Nord <i>Le préfet</i></p>  <p><u>Michel LALANDE</u></p>		<p>Pour le Conseil Régional Hauts de France</p> <p>Karine CHARBONNIER Vice-Présidente de la formation professionnelle</p> 
<p>Valérie CABUIL Rectrice de l'Académie de Lille Rectrice de la région Hauts de France Chancelière des Universités</p> 	<p>Le Directeur Régional Luc MAURER</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>André BOUVET Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale</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>Fédération SYNTEC Conseil Représentée par son Délégué régional, Mathieu TEZENAS Du MONTCEL</p> 	<p>Fédération SYNTEC Numérique Représentée par son Délégué régional, Bertrand TIERNY</p> 	<p>Fédération SYNTEC Ingénierie Représentée par son Délégué régional, Christian LENOIR</p> 
<p>Fédération CINOV Représentée par son Président Hauts-de-France, Cyril GERNEZ</p> 	<p>CFTC CSFV Représentée par, Grégoire DACHEUX</p> 	<p>FIECI CFE CGC Représentée par, Stéphane LEWITTE</p> 
<p>CGT Représentée par, Jean-François HAGE</p> 	<p>CFDT F3C Représentée par, Grégoire LECLERCQ</p> 	<p>La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la Presse et des agences de presse, Représentée par son Président, Pascal LEFEBVRE</p> 
<p>La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la Publicité, Représentée par son Président, Frédéric BARRÉ</p> 	<p>La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) Audiovisuel, Représentée par sa Présidente, Lorella SENEKDJIAN P/O Christophe Pauly</p> 	<p>l'AFDAS, Représentée par son Directeur Général, Thierry TEBOUL</p> 

<p>La branche des industries de l'imprimerie et de la communication graphique (UNIC Nord) Représentée par, son Co-Président en charge des relations avec les TPE et Vice-Président représentant les entreprises de l'Artisanat, Bernard BLAS</p> 	<p>La branche des industries de l'imprimerie et de la communication graphique (UNIC Nord) Représentée par son Co-Président en charge des relations avec l'UNIC et Vice-Président pour la région Champagne-Ardenne, Daniel SAUVAGE</p> 	<p>La branche des industries de l'imprimerie et de la communication graphique (UNIC Nord) Représentée par son Co-Président, conseil de la coprésidence et Vice-Président pour la région Hauts de France, Stefan KIRSTETTER</p> 
<p>Conseiller académique à la formation continue dans l'enseignement supérieur (CAFCEs) pour l'académie de Lille Vincent COCQUEMPOT</p> 	<p>Conseiller académique à la formation continue dans l'enseignement supérieur (CAFCEs) pour l'académie d'Amiens Patrice COOREVITS</p> <p>PO. V. COCQUEMPOT</p> 	<p>L'association « PLACE DE LA COMMUNICATION » Représentée par son Président, Vincent COLAS</p> 

ANNEXES

CONTRAT DE BRANCHES N°7

Annexe n°1

Fiches engagements génériques

Pour le SRDE-II

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

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

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

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

Pour le CPRDFOP

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi

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

2. Identification des besoins de formation

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

3. Stratégies de réponse formation

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

4. Anticipation et innovation pédagogique

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

Annexe n° 2

Fiches Engagements spécifiques

Pour le SRDE-II

N° fiche engagement	7.1.1
Axe	Booster Filières
Intitulé	« Diagnostic de maturité digitale et appui-conseil RH » Accompagner les entreprises de la filière communication, audiovisuelle, publicité, numérique qui souhaitent entamer ou accélérer le virage digital
Description action(s)	<p>L'organisation des entreprises est impactée par le développement des nouvelles technologies et l'accélération de leur déploiement. Cette transformation culturelle, dont le digital est un accélérateur, se co-construit avec les collaborateurs, les partenaires et les clients. Face à cette adaptation nécessaire des outils et des pratiques, les dirigeants et les collaborateurs interrogent leurs capacités digitales et celles de leur entreprise.</p> <p>Les impacts organisationnels et managériaux de la digitalisation sont le plus souvent sous-évalués et très rarement anticipés. Cela empêche les entreprises de tirer pleinement profit de cette évolution digitale et crée des difficultés nouvelles pour lesquelles les entreprises sont en peine de trouver les meilleures solutions. « Une transformation digitale réussie, c'est 20% de technologie, 80% de culture et 100% d'humain – Nicolas PETIT, ex Général Manager, COO de Microsoft France ».</p> <p>Il manque aux organisations les outils pour évaluer leur niveau de maîtrise et mesurer les écarts à combler pour rendre les Hommes et les organisations agiles. C'est dans ce cadre que la prestation « diagnostic de maturité digitale et appui-conseil RH » s'inscrit. Le diagnostic est un point de départ qui permet de déterminer le niveau de maturité digitale de l'entreprise, de le mettre en regard de ses projets de développement et de le confronter à l'environnement. À l'issue de cette phase, un accompagnement de l'entreprise est déterminé de manière à fixer les objectifs et les étapes qui permettront de les atteindre.</p> <p>Au global, le « diagnostic de maturité digitale et appui-conseil RH » permet de définir une stratégie et une feuille de route digitales adaptées :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Phase 1 - Pré-diagnostic « Proposition d'accompagnement » * Phase 2 – Diagnostic multidimensionnel de Maturité Digitale (humain, technologie, organisation, formation, compétences, modèle économique).Etat des lieux des atouts de l'entreprise pour sa transformation et consolidation de ses faiblesses. * Phase 3 - Plan d'actions. Co-construction d'un plan d'actions stratégique et opérationnel. * Phase 4 - Suivi du plan d'action. Réussir sa transformation repose sur une évaluation régulière de la capacité à se transformer et à piloter le changement qui permet de définir une stratégie et une feuille de route digitales adaptées. <p>La durée de la prestation : 1 à 10 jours sur 12 mois maximum</p>
Public cible	Entreprises de la Publicité, de la Diffusion audiovisuelle, de la Presse et Agences de presse
Porteur(s)	AFDAS - FAFIEC
Partenaires associés	Branches professionnelles – Direccte
Dispositif(s) mobilisable(s)	Appuis-conseils RH
Opérateurs éventuels	Cabinets pré-sélectionnés par l'AFDAS : consultants experts des sujets de RH, digital et dans l'accompagnement des TPE/PME Prestataires référencés par la Direccte HDF sur le Conseil en Ressources Humaines

Engagements partenaires publics	Afdas > Cofinancement par la Direccte des prestations réalisées entre le 01/07/2018 et le 31/12/2019 (sous réserve des conditions d'éligibilité et acceptation des projets par la Direccte)
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	- Communication et promotion de la prestation auprès des entreprises cibles et partenaires (site internet, emailing, service de proximité, webconférence, etc.) - Prise en charge Afdas et Fafiec (spécifique en fonction de la branche concernée) et cofinancement partenaires régionaux
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Nbre d'Appui-Conseil menés / Nbre d'entreprises entrées dans la démarche Taux de satisfaction entreprises / Bilan des prestataires accrédités

N° fiche engagement	7.2.1
Axe	Booster Innovation
Intitulé	APPUI A L'INCUBATION et L'ACCELERATION DE START UP (Parcs d'innovation)
Description action(s)	Afin de permettre un accompagnement optimal des projets innovants issus des branches, il convient de favoriser les interactions avec le réseau régional nouvellement constitués des Parcs d'Innovations en Hauts-de-France et ainsi l'offre de services liée. Intérêt : augmenter le potentiel de sourcing pour les Parcs & permettre aux acteurs des Branches de connaître l'offre régionale en matière d'accompagnement de projet innovant sur leurs domaines d'intervention.
Porteur	LA REGION (DPE - DFP) / Hauts de France Innovation Développement
Partenaires associés	Les Parcs d'Innovation (12 au 17 juin 2018)
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Incubateurs et Accélérateurs de projets innovants ❖ Offre de formation au management de l'innovation ❖ Fonds d'incubation régional et Allocation à l'incubation
Opérateurs éventuels	Euratechnologies, Plaine Images, Serre numérique, Amiens cluster
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accompagnement du réseau régional des parcs d'innovation (financement de l'offre de services relatives à l'Incubation et l'Accélération) : 1,7 M € / an ❖ Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière)
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dans le processus de sensibilisation à l'offre de services et au sourcing de « candidats » ❖ Relais d'information et d'actions ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ❖ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Engagement 2018 : Organiser un temps d'échanges par CB afin de permettre aux Parcs d'innovation concernés de venir présenter leur offre de services.

N° fiche engagement	7.2.2
Axe	Booster Innovation
Intitulé	OPTIMISER LE DISPOSITIF PIA 3 TERRITORIALISE (Volet PME et Volet Filières)
Description action(s)	<p>Proposer aux CB un temps annuel de présentation du dispositif en partenariats avec BPI France sur la durée de validité de ce dernier à savoir 2018 – 2020.</p> <p>Il s'agit de faciliter l'accès au dispositif des PME de chacune des branches pour HdF Inno PME d'une part et permettre la concrétisation de projets structurants (à finalité économique) intra Branches ou InterBranches pour le HDF Inno Filières.</p> <p>Modalités : Organisation d'un temps spécifique organisé par CB (ou inter CB) avec l'appui des opérateurs Booster Filières.</p>
Porteur	LA REGION (DPE, DAEn ...) / Hauts de France Innovation Développement
Partenaires associés	Direccte/BPI
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dispositif PIA 3 Etat – Région « territorialisé » Hauts-de-France ; ❖ Appui conseil auprès des entreprises et branches dans la qualification des projets soumis et appui technique à la formalisation.
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accompagnement financier des projets éligibles : enveloppe de 35 M € sur 3 ans (2018-2019-2020) à parité Etat et Région ❖ Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière) ; ❖ Facilitateur sur des projets RH « innovants » en mode « lab »
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dès le début de l'action dans le processus de recrutement et de formation ; ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organiser une réunion annuelle

N° fiche engagement	7.2.3
Axe	Booster Innovation
Intitulé	SENSIBILISATION AUX TECHNOLOGIES D'AVENIR
Description action(s)	<p>Proposer l'organisation d'une journée technologique dédiée (Inter Branches) sur des sujets d'actualités et d'enjeux transverses.</p> <p>Illustrations : Intelligence Artificielle, Matériaux, Réalité Virtuelle et Augmentée, Automatisation et Robotisation, Fabrication additive, Modélisation conception 3D...</p> <p>Intérêt : permettre de sensibiliser les acteurs aux enjeux technologiques, économiques et sociétaux liés à l'émergence de ces technologies et favoriser une meilleure connaissance des ressources en région.</p>
Porteur	LA REGION (DPE – DRESS...) / Hauts de France Innovation Développement
Partenaires associés	Réseau académique régionale, centres techniques et plateformes de transfert, parcs d'innovation...
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Animation via Hauts de France Innovation Développement avec mobilisation des ressources académiques, économiques, techniques en région (pôles de compétitivité, laboratoires, centres techniques, offreurs de solutions, prospectivistes...).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Mobilisations d'experts.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : Organiser une première séquence collective (thème à identifier) ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : Nombre de participants

N° fiche engagement	7.2.4
Axe	Booster Innovation
Intitulé	ACCOMPAGNER LA PERFORMANCE INDUSTRIELLE PAR LA ROBONUMERIQUE
Description action(s)	<p>Optimiser l'accompagnement des entreprises des branches dans la modernisation de leur process industriel.</p> <p>Il s'agit de répondre à l'enjeu de modernisation de l'appareil productif régional afin de consolider la compétitivité de nos entreprises et améliorer les conditions de travail des salariés</p>
Porteur	LA REGION (DPE, DAEn) / Hauts de France Innovation Développement
Partenaires associés	Réseaux consulaires, filières, agences de développement économiques, EPCI, pôles de compétitivités, centres techniques...
Dispositif(s) mobilisable(s)	<p>Plan régional Robonumérique :</p> <p>Dispositif de soutien à la modernisation des entreprises via une meilleure intégration des technologies robotiques ; Aide au conseil (prise en charge partiel des études d'intégrations robotique intégrant la possibilité de prêt de matériel), aide à l'investissement (Avance remboursable et subvention dans certains cas), soutien financier (via subvention) à l'emploi créé.</p>
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Moyens mobilisés par la Région sur le programme Plan Robonumérique
Engagements professionnelles Branches et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Soutien à la dimension RH : ergonomie, adaptation des postes de travail etc...
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : A construire ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : A construire

Pour le Plan Emploi

N° fiche engagement	7.4.1
Axe	Plan Emploi
Intitulé	La « Place de l'emploi » une réponse aux problématiques des communicants en recherche d'emploi ou en quête d'évolution
Description action(s)	<p>Place de la Communication, association de loi 1901, est le 1er réseau des professionnels de la Communication, du Marketing et du Digital en région Hauts-de-France. Elle réunit plus de 400 membres présents dans les grandes entreprises, privées ou publiques, PME/PMI, institutions locales, départementales et régionales, collectivités, établissements d'enseignement supérieur, agences, associations culturelles ou sociales, de tous secteurs d'activité, ainsi que des consultants indépendants et des personnes en recherche d'emploi.</p> <p>Depuis 1967, sa vocation est d'être pour les communicants de la région, un lieu d'échange sur les métiers et les pratiques professionnelles, de partage d'expériences et de savoir-faire, d'actualisation des connaissances, de rencontres pour tisser et développer un réseau relationnel.</p> <p>Depuis 2018, Place de la Communication a créé la « Place de l'emploi » pour répondre aux problématiques des communicants en recherche d'emploi ou en quête d'évolution. Cette place propose différentes opportunités comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accompagnement des communicants en recherche d'emploi ou en quête d'évolution (mise en relation avec des professionnels du réseau Place de la Communication, entretiens avec la Déléguée Générale de Place de la Communication pour des recommandations sur des postes ou des contacts). - La diffusion d'offre d'emplois en Communication, Marketing et Digital sur le site internet du réseau (www.place-communication.com). - Des ateliers de coaching mensuels autour de différentes thématiques, telles que la prise de parole en public, réaliser un CV efficace, réussir un entretien, être visible sur les réseaux sociaux... - Une offre de formation sur les nouveaux enjeux du secteur (Digital, UX Design, Content Marketing, Social Media ...) - Le développement de l'emploi dans la région dans les métiers de la Communication, du Marketing et du Digital. - L'accueil et l'orientation des professionnels nouveaux arrivants dans la région. - Une offre privilégiée avec les écoles et les formations (mise en relation, accompagnement, accueil des étudiants sur le point d'intégrer le marché du travail, etc). <p>En 2020, Place de la Communication a pour ambition de créer un forum des métiers, de l'emploi et de la formation dans la Communication, le Marketing et le Digital en région Hauts-de-France .</p>
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - Demandeurs d'emploi - Professionnels en quête d'évolution - Professionnels nouveaux arrivants dans la région - Etudiants sur le point d'intégrer le marché du travail
Porteur(s)	Place de la Communication : Association régionale représentative des filières Communication – Marketing et Digital (50 ans - 400 adhérents)
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> - RH Performances - Magali Fosse Consultante - Formations publiques, écoles privées et pôles d'excellence régionaux - Proch'Emploi
Dispositif(s) mobilisable(s)	- Charges salariales dédiées spécifiquement à l'organisation des ateliers de coaching : 3 000 € HT

	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'une conférence sur l'emploi dans les métiers de la communication, du marketing et du digital (charges salariales, restauration) : 5000 € HT - Organisation d'un forum des métiers, de l'emploi et de la formation dans la Communication, le Marketing et le Digital dans la région Hauts-de-France (charges salariales, location des espaces, conférences, restauration...) : 50 000 € HT
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<p>Région Hauts de France : mise à disposition d'une salle pour organiser la conférence sur l'emploi dans les métiers de la Communication, du Marketing et du Digital en février 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> - mobilisation des plateformes territoriales de Proch'Emploi
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation de professionnels bénévoles membres de l'association pour organiser et produire les ateliers de coaching, la conférence et le forum.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<p>Planning :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'ateliers de coaching pour 10 à 12 personnes tous les mois (hors juillet et août) chaque année - Organisation d'une conférence au siège de la région sur l'emploi dans les métiers de la Communication, le Marketing et le Digital en février 2019. - Organisation d'un forum des métiers, de l'emploi et de la formation dans la Communication, le Marketing et le Digital dans la région Hauts-de-France 2e semestre 2019. <p>Objectifs chiffrés et indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 à 12 demandeurs d'emplois ou en quête d'évolution présents aux ateliers de coaching chaque mois - 100 personnes ciblées pour participer à la conférence sur l'emploi en 2019 - Forum des métiers, de l'emploi et de la formation dans la Communication, le Marketing et le Digital dans la région Hauts-de-France en 2020 : 3 000 personnes ciblées pour participer - 20 à 30 professionnels / écoles / formations et autres acteurs de la formation, de l'emploi mobilisés pour participer au programme - Retombées presse et réseaux sociaux

N° fiche engagement	7.4.2
Axe	Plan emploi
Intitulé	Proch'emploi, la solution sur-mesure au service de l'emploi : Accompagner le recrutement des PME et TPE prioritairement sur les offres du marché caché
Description action(s)	<p>Promotion des profils de publics Proch'emploi sur des métiers identifiés par les branches et les entreprises.</p> <p>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>Participation des chefs d'entreprises identifiées et sensibilisés par les branches professionnelles aux réunions de circuits courts organisées dans les territoires par les plates-formes Proch'emploi. En effet, il s'agit de réunions informelles et conviviales entre demandeurs d'emploi jeunes et chefs d'entreprises qui sont organisées tous les deux mois dans le but pour ces jeunes d'instaurer un dialogue avec des chefs d'entreprises, de leur demander des conseils, mais aussi de se constituer un réseau de professionnels qui pourront les accompagner.</p> <p>Diffusion des offre d'emplois collectées par les plates-formes territoriales Proch'emploi en lien avec les entreprises aux partenaires de l'emploi.</p>
Porteur	Proch'emploi et branches professionnelles
Partenaires associés	PME et TPE Acteurs des structures de l'emploi : pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi... Communautés d'agglomérations, EPCI...
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements publics partenaires	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
Engagements professionnelles entreprises Branches et/ou	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
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	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 1 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

N° fiche engagement	7.4.3
Axe	Axe 2 besoins emploi formation
Intitulé	Cellule emploi-formation pour le secteur du numérique : une réponse efficiente aux demandes de recrutements des entreprises de la branche numérique, de la communication, de la publicité, de la presse et de la diffusion audiovisuelle
Description action(s)	<p>Une réponse efficiente aux demandes de recrutements des entreprises nécessite une bonne coordination des actions respectives de Pôle emploi, de la Région (Proch'emploi et DFP) et de la Branche.</p> <p>Il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collecter, diagnostiquer et qualifier le besoin de l'Entreprise - Faire connaître les métiers du secteur - Assurer une mixité professionnelle - Accompagner le développement de compétences des demandeurs d'emploi en leur permettant d'accéder à des formations adaptées - Communiquer largement sur l'action de recrutement et d'insertion dans l'emploi proposée par l'Entreprise (communication innovante, information collective, visite d'entreprises, job dating , les e-salons de pôle emploi) - Conforter les partenaires de l'emploi sur la connaissance des métiers du numérique (kit métiers, outils d'orientation). La Branche labélise les partenaires du SPE et SPRO qu'elle aura formés sur l'utilisation du kit métiers et qu'elle aura doté des kits communication « Mon avenir dans le numérique en Hauts de France ». - Présenter à l'entreprise des candidats pré-sélectionné(e)s : vérification de la motivation et de l'acquisition des pré-requis techniques et liés au savoir-être du candidat par, Proch'emploi et, selon les actions, par l'organisme de formation. - construire en tant que de besoin, une action de formation permettant la mise en emploi du candidat retenu par l'Entreprise - Permettre la proposition d'action de formation pour aboutir à la certification grâce à l'optimisation des financements et le maillage des dispositifs régionaux et de Branche ? - Mettre en place une ingénierie de parcours en mobilisant les dispositifs de droit commun pour répondre aux besoins de recrutements des entreprises
Porteur	Région (Proch'emploi et DFP), Branches
Partenaires associés	Pôle emploi, Opérateurs de formation, acteurs des structures de l'emploi, DIRECCTE,
Dispositif(s) mobilisable(s)	Les services de recrutement de Proch'Emploi P.R.F., POEC, POEI, AFPR, PASS Emploi Appui conseil auprès des entreprises DIRECCTE Appui-conseil auprès des entreprises AFDAS
Opérateurs éventuels	Les organismes prestant la formation aux Softs Skills Les organismes prestant la formation professionnelle
Engagements partenaires publics	Le SPE et la Branche qualifient le besoin des Entreprises

	<p>Le SPE repère les demandeurs d'emploi dont les seuls freins restants à l'insertion dans l'emploi sont ceux de la formation professionnelle technique (et non ceux liés au savoir-être)</p> <p>Le SPE présente les candidats à la Branche</p> <p>Pole emploi s'engage à s'associer aux actions mises en place et à organiser, en lien avec les services de la région, des événements pour favoriser l'accès à la formation « une formation pour un emploi » et des actions autour du recrutement avec des modalités qui pourront être différentes : jobs datings, salons en ligne, ateliers de découverte des métiers en agence ou sur le site de entreprises pour présenter leurs métiers ou promouvoir les formations...</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - La Branche collecte les besoins de recrutements des entreprises, les qualifie et les partage avec ses partenaires - La Branche engage avec les entreprises les actions de recrutement, de formation et d'insertion dans l'emploi - Les entreprises s'engagent dès le début de l'action dans le processus de recrutement et de formation
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<p>Indicateurs de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nb de personnes mises à l'emploi sur un CDD de 6 mois minimum ou sur un CDI - Nb de décrocheurs en cours de formation et des motifs de rupture <p>Engagement 2018 sur ces indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 demandeurs d'emplois mis à l'emploi <p>Taux de décrochage : 10%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduire de 10 % le taux de difficultés à recruter exprimé dans BMO 2019 (2018= 72%) - % de femmes dans les formations mobilisées

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi

N° fiche engagement	7.5.1
Axe	Plan emploi Axe 1 orientation attractivité
Intitulé	Vers la création d'une Plateforme Totem « #LeNumériqueRecrute » mettant en lumière les informations sur la découverte des métiers, des formations et les offres d'emploi du numérique en Hauts-de-France
Constats	<p>L'enjeu de la formation aux métiers numérique est reconnu comme majeur autant pour la filière (métiers les plus en tension) que pour les entreprises en digitalisation. Or trois constats sont faisable quant au fait que l'information sur ce sujet est existante, souvent, mais éparse et trop peu visible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les métiers du numérique, attirent peu, comme la plupart des filières scientifiques et technique, notamment les femmes. Il semble indispensable de mieux les présenter, dans leur diversité, par des témoignages, en donnant à voir leur richesse, leur intérêt... Des informations et ressources existent, souvent en format papier (peu évolutif), et souvent éparées avec un angle trop technologique et masculin, - L'offre de formation sur les métiers du numérique est déjà développée dans notre région, mais elle doit encore plus être développée, et surtout promue. L'information existe (Pôle Emploi et Proch'Emploi, sites privés...), mais elle est souvent éparse, dans diverses sites, référencement.
Description action(s)	<p>Si, collectivement, il est souhaité que le sujet de l'emploi, les métiers et compétences dans le numérique nécessite un plan dédié partenarial (proposé par la Région, avec la marque #LeNumeriqueRecrute @hautsdefrance) alors peut-être faut-il créer des synergies de moyens, des synergies de promotion.</p> <p>D'où l'idée d'explorer deux pistes (éventuellement cumulatives) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la création d'une « plateforme » (principalement sous la forme d'un site internet) dédiée regroupant toutes ces informations sur les métiers, la formation et l'embauche dans le numérique. - La valorisation des sujets numériques dans les plateformes existantes sur l'emploi, les métiers, les formations. <p>L'avantage de la plateforme centralisatrice dédiée est l'effet d'agrégation, centralisation, simplification de l'accès à ces informations (en lien et à partir des sites, bases etc. existant et continuant d'exister par ailleurs), un tel site montrerait, d'une même vue, les trois facettes utiles à l'attractivité de ces métiers : découvrez ces métiers, voyez comme il y a des formations adaptés à votre attente-envie, voyez comme cela embauche... et « faites-vous embaucher » ou « inscrivez-vous à une formation ». Mais cela nécessite des moyens spécifiques et l'identification du porteur légitime.</p> <p>L'avantage du truchement des plateformes existantes est de bénéficier de leurs visibilité, leurs flux propres de visiteurs. Mais le numérique risque d'y être noyé, peu visible, malgré l'enjeu.</p> <p>Dans tous les cas il convient :</p> <ul style="list-style-type: none"> o d'identifier (et en cas de carence, développer) les contenus et sources existants (extraction des catalogues-sites de formations des informations sur les

	<p>formations ; regroupement et mise en lumière des offres d'emploi sur les thèmes et métiers du numérique ; pour la promotion des métiers, probablement plus de développement à anticiper)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ d'identifier les sites existants et les moyens d'y rendre le numérique plus visible. ○ de cerner les possibilités d'un site dédié unique ; possiblement fédérateurs des informations extraites ou relayées dans les sites existants.
Public cible	<p>le grand public, voulant découvrir les métiers (jeunes, mais aussi personnes en recherche de reconversion), les formations et les offres d'emplois du secteur.</p> <p>Mais aussi l'ensemble des prescripteurs de proximité qui pourraient y trouver les informations utiles pour qu'ils découvrent ces métiers du numérique : les parents, les enseignants, les conseillers d'orientations, les acteurs de l'emploi et de la formation... qui tous ont du mal à se documenter sur ces métiers nouveaux, évolutifs...</p>
Porteur(s)	<p>Pour l'option d'un site unique dédié centralisateur, c'est bien sûr très ouvert, l'enjeu est surtout que cela soit partenarial, la question du portage sera liée à la capacité d'un acteur à porter (techniquement, financièrement) la plateforme unique dédiée.</p> <p>Pour l'option du truchement des sites existants il faudra deux cercles : ceux qui sont directement concernés (Région/Branche notamment) et ceux qui ont en charge la gestion de ces sites.</p>
Partenaires associés	<p>La Région se propose d'être coordinatrice et facilitatrice de ce travail exploratoire des deux options possibles.</p>
Dispositif(s) mobilisable(s)	<p>Pas de dispositif a priori, mais plus un ensemble de partenaires qui apportent leur contribution selon ce qu'elles ont ou peuvent développer.</p>
Opérateurs éventuels	<p>Dépendra des résultats des analyses de faisabilité des deux options.</p>
Engagements partenaires publics	<p>La Région-MDUN se propose de travailler à la coordination, dans un rôle de pilotage global, ensemblière, facilitatrice, notamment vers les acteurs publics (notamment les élus).</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - participation au groupe de travail d'exploration animé par la région - portée à connaissance des outils d'orientation de la branche
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Etude des deux options avant fin 2018. - Mise en place de la plateforme unique ou de la mise en visibilité du numérique dans les plateformes existantes avant fin 2019 (avec par exemple l'intégration de minimum 20 témoignages video, toutes les formations aux métiers du numérique et peu à peu de toutes les offres d'emploi) - Nombre de visiteurs : 300.000 visiteurs par an sur le site dédié ou les pages numériques notamment sur la promotion des métiers et formations. Si l'on veut amener des publics nouveaux en nombre (peut être de 3.000 de plus qu'actuellement soit env. 17.500 formés à ces métiers à ce jour) vers les formations à ces métiers d'ici 3 ans, il faut au moins faire x 100 du nombre de personnes sensibilisées.

N° fiche engagement	7.5.2
Axe	Axe 1 information orientation
Intitulé	"Numérik'elles" : pour une promotion active de la mixité dans les formations et les emplois du numérique
Constats	<p>Les échanges dans le cadre des négociations des accords de branche, et au-delà, confirment que les métiers du numérique sont en forte tension. Entre 500 et 3.000 postes ne trouvent pas preneurs par an dans les Hauts-de-France (entreprises cœur de métier et en digitalisation). C'est dommage au regard du chômage, au regard du fait que c'est le principal talon d'Achille du développement de la filière (forte croissance en France) et en cascade cela freine la digitalisation de l'ensemble des entreprises de la région (aménagement du territoire, emplois...).</p> <p>Face à cet enjeu, dans le cadre de la feuille de route numérique de la Région, du CPRDFOP et du SRDEII, la Région propose de mettre en place, avec l'ensemble des partenaires concernés par cette filière et par l'emploi et la formation, un plan régional dédié #LeNumeriqueRecrute @hautsdefrance.</p> <p>L'un des enjeux (au-delà de l'identification et de la qualification des besoins, au minimum à moyen terme, et bien sûr du développement de l'offre de formations initiales ou continue) est la promotion de ces métiers, rapidement évolutif et faits souvent d'anglicismes. qui ont l'image caricaturale très technique, voire « geek » éloigne de facto de nombreux publics, notamment les filles-femmes. Ce mouvement de technicisation et de masculinisation est né dans les années 80. Il a désormais pour effet une très forte surreprésentation des hommes, jeunes, technophiles, dans ces métiers dont nombreux ne sont pas « techniques ».</p> <p>Il faut donc plus promouvoir ces métiers, et surtout changer la manière de faire cette promotion. Se priver d'un ciblage vers les femmes, c'est se priver de 50% du potentiel de compétences mobilisables.</p>
Description action(s)	<p>Il est proposé d'inscrire dans ce plan Métiers global un focus sur ce public cible dans les actions de promotion, voire en incitant les entreprises du numérique à être plus actives sur l'égalité – homme femmes dans les recrutements et ensuite l'évolution des carrières.</p> <p>Sur ce qui est postérieur à la promotion (recrutements, carrières), une des pistes pourrait être d'inciter les entreprises de la filière à signer une charte (WEP des Nations Unies par exemple), et à suivre et à aider ces entreprises.</p> <p>Deux types d'actions peuvent être réalisées sur la promotion ciblée vers les filles-femmes:</p> <p>* Actions dédiées : il s'agit d'opération qui existent déjà et ne concernent que les filles. Par exemple Numérik'Elles qui invite des collégiennes à Euratechnologies, une fois l'an, pour leur présenter (par les entreprises elles-mêmes) les métiers numériques qu'elles pourraient occuper. Il faudrait faire la liste de ce type d'actions et en comprendre les retours d'expérience pour un éventuel développement.</p> <p>* Actions intégrées : il s'agit de travailler spécifiquement la communication sur ces métiers, vers les filles-femmes, mais dans le cadre d'opérations ouvertes à tous. L'enjeu est dans la manière de ne pas stigmatiser ce public, mais de travailler sur la communication pour que de fait elle ne rebute pas les filles et au contraire (ce qui est rare) mette en avant des</p>

	<p>« figures » féminines, des personnalités féminines charismatiques qui permettent aux filles-femmes de se projeter dans ces métiers.</p> <p>Dans le cadre de l'axe d'actions intégrées, il semble pertinent de se saisir du travail sur le public cible « femmes » pour encore mieux faire le travail de communication désormais détechnicisée autant que démasculinisée dans toutes les actions de promotion (ajout du féminin dans les titres, nom des métiers, choix des couleurs et des illustrations, mise en avant de témoignages ou de figures féminines aidant les filles à se projeter). Et concrètement établir un « guide ou document opérationnel » pour mieux communiquer sur ces métiers diffusable et employables par toutes les structures promouvant les métiers du numérique (prescripteurs emploi, forum et événements locaux, CIDFF ..) voir dans le cadre d'un plan régional de communication sur les métiers du numérique.</p>
Public cible	le grand public, notamment les jeunes filles, mais aussi tous ceux qui ont un rôle de prescripteur quotidien de proximité (parents, enseignants, conseillers d'orientation...).
Porteur(s)	la Région se propose pour coordonner et mettre toutes les bonnes volontés et initiatives en synergie.
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise sur l'égalité femmes-homme : un groupe de travail réunit déjà plusieurs personnes et structures dont l'Etat (Egalité femmes-hommes), les organisateurs d'opérations comme Numeriqu'elles, pourraient s'y ajouter des associations comme celle des informatiennes de l'université de Lille... - Proch'emploi - Les acteurs de la filière : Syntec, Fafiec, PRN, French Tech, Euratechnologies, La Plaine Images, Serre Numérique, Cap Numéric, Club Tactic, La Tech Amiénoise, Faubourg du Numérique... - Les acteurs de l'emploi et de l'orientation ; Pôle et Proch'emploi, l'éducation nationale, la Région-Orientation... comme tous les organisateurs fréquents d'événements sur l'emploi et les métiers dans nos territoires (possible appui via un nouveau dispositif régional de soutien à ce type d'événements locaux sur le numérique). - Les acteurs de la communication au sein des l'ensemble de ces structures.
Dispositif(s) mobilisable(s)	A priori aucun, sauf à considérer à ce titre les initiatives préexistantes et qui pourraient être amplifiées, modifiées...
Opérateurs éventuels	
Engagements publics partenaires	<p>Promouvoir la charte auprès des entreprises de la filière et identifier les ressources mobilisables pour aider les entreprises dans sa mise en place concrète par les DRH des entreprises. Région-MDUN ? Syntec ? Etat (Egalité Femmes-hommes) ?</p> <p>Développer l'organisation d'opérations dédiées (en augmenter la fréquence, le nombre de visiteuses, en accroître la couverture géographique...),</p> <p>Avec l'aide du groupe de travail dédié, réaliser un document/site aisément appropriable de lignes de guide, conseils et incluant/pointant des ressources, sur la manière de mieux communiquer (organisation d'intervention auprès des jeunes, forum des métiers, communication par affichage, par internet...) afin de rendre possible l'accroissement de de l'attractivité de ces métiers auprès des filles et femmes. Région-MDUN en coordination du groupe de travail, avec les Directions de la communication des structures qui le souhaitent pour produire ce document, d'agrèger ces ressources, et de le promouvoir vers tous ceux</p>

		<p>qui ont pour mission la promotion des métiers en général, et ceux du numérique en particulier.</p>
Engagements professionnelles entreprises	Branches et/ou	<p>Promouvoir la charte auprès des entreprises de la filière et identifier les ressources mobilisables pour aider les entreprises dans sa mise en place concrète par les DRH des entreprises. Région-MDUN ? Syntec ? Etat (Egalité Femmes-hommes) ?</p> <p>Développer l'organisation d'opérations dédiées (en augmenter la fréquence, le nombre de visiteuses, en accroître la couverture géographique...),</p> <p>Avec l'aide du groupe de travail dédié, réaliser un document/site aisément appropriable de lignes de guide, conseils et incluant/pointant des ressources, sur la manière de mieux communiquer (organisation d'intervention auprès des jeunes, forum des métiers, communication par affichage, par internet...) afin de rendre possible l'accroissement de l'attractivité de ces métiers auprès des filles et femmes. Région-MDUN en coordination du groupe de travail, avec les Directions de la communication des structures qui le souhaitent pour produire ce document, d'agrèger ces ressources, et de le promouvoir vers tous ceux qui ont pour mission la promotion des métiers en général, et ceux du numérique en particulier.</p>
Calendrier		<ul style="list-style-type: none"> - Sur les opérations et la communication intégrée, le document/site serait à produire pour fin 2018, afin de pouvoir l'employer dès le début 2019 (premiers éléments pouvant être moins formalisés, mais diffusables dès l'automne 2018 à l'ensemble des acteurs concernés qu'il convient d'identifier dans ces mêmes délais), - Sur les opérations dédiées il faudrait en faire le recensement et l'analyse des conditions à remplir (quels partenaires ? quels financeurs ?) pour leur diffusabilité, développement avant fin 2018, là encore pour déploiement en 2019, - Sur la charte, il conviendrait de mieux la comprendre et d'étudier les conditions à réunir pour qu'elle puisse être promue et adaptée avant fin 2018.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi		<ul style="list-style-type: none"> - Développement (amplification, extension géographique) d'événements dédiés aux filles et femmes comme Numérik'elles ; en 2019, 8 opérations dont 5 événements type forum des métiers dédiés aux filles et 3 opérations de parrainage de groupes de filles - Réalisation du document/site de ligne de guide et ses ressources aidant à mieux communiquer sur les métiers vers les filles, ou plus globalement les publics éloignés des métiers du numérique à ce jour ; en 2019 production d'une première version de ce kit. - Diffusion et emploi de ce guide, dans toutes les opérations et événements de communication-promotion sur les métiers du numérique ; en 2019 cibler au moins 15 opérations embarquant et employant ce kit (prise d'appui sur le nouveau dispositif régional OTEN de soutien aux événements locaux sur ce sujet ; par ex. des forums de l'emploi avec corner sur le numérique et promotion moins technique et plus féminisée). - Sensibilisation renforcée des entreprises du numérique sur l'égalité femmes – hommes dans les recrutements et les carrières, voire adoption de la charte. En 2019, exploration des conditions de faisabilité de l'adoption de ce type de charte par les entreprises de la filière (adoption en 2020).


N° fiche engagement	7.5.3
Axe	Axe 1 : Information - Orientation - Préparation à l'emploi
Intitulé	Le Clubster École Entreprise : le réseau régional qui rapproche l'école et l'entreprise dans les territoires Utilisation du Clubster École Entreprise et de ses outils
Description action(s)	Le Clubster est un réseau de 14 clubs (un par bassin) pilotés par un Référent Ecole Entreprise (Chef d'établissement principalement) et un pilote du monde économique (chef d'entreprise, salarié...). Y sont associés les chefs de projet « Relation Ecole Entreprise » du rectorat et du Medef, les chargés de mission IDEE, les animateurs pôle de stages, les partenaires économiques signataires de la convention, les partenaires institutionnels et tous les acteurs qui veulent prendre part au développement de la relation Ecole Entreprise sur le bassin. Les outils mobilisables sont entre autres ; le pôle stage pour le stage d'observation en classe de 3ème, les stages d'immersion pour le personnel de l'éducation nationale, l'animation et la coordination des conseillers Entreprise pour l'Ecole (Ceé)
Porteur	Rectorat
Partenaires associés	Medef, réseau consulaire (CMAR et CCI de Région), Branches de métiers de du numérique, de l'ingénierie et du conseil, Union des Industries Textiles (UIT), Union des Industries Chimiques (UIC), Association Régionale de l'Industrie Automobile (ARIA), Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM), Fédération des Industries mécaniques,
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer au niveau local la stratégie régionale de développement de la relation Ecole Entreprise • Informer les établissements et les acteurs des actions favorisant le rapprochement de l'école et du monde économique • Mettre en réseau les établissements pour mutualiser les actions et les outils de communication et d'information
Opérateurs éventuels	Rectorat DAET
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre à toutes les branches professionnelles de profiter du réseau du Clubster pour améliorer l'efficacité de leurs actions notamment en les mutualisant sur plusieurs établissements et en assurant la communication auprès d'eux. • Mettre en visibilité les lieux de stages d'observation proposés par les organisations professionnelles de la branche vers l'ensemble des collégiens de l'académie. • Assurer l'animation et le travail en réseau des Ceé.
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Référencer systématiquement auprès du Clubster leurs outils de communications à destination des établissements scolaires. • Faire une large publicité du réseau des Ceé et de leur rôle auprès de ses entreprises adhérentes pour favoriser les actes de candidatures individuelles. • Assurer la diffusion du « kit de communication » auprès de ses entreprises adhérentes et assurer le recensement des propositions de lieu de stages d'observation. • Proposer des lieux de stage pour les enseignants.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	

2. Identification des besoins de formation

N° fiche engagement	7.6.1
Axe	Axe 2 Besoins emploi formation
Intitulé	Vers une meilleure connaissance des métiers et des emplois du numérique en Hauts-de-France
Description action(s)	<p>Dans le cadre des contrats de plans régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) 2016-2022, la question de la formation aux métiers du numérique est au cœur des problématiques du Conseil Régional des Hauts-de-France. Des réflexions sont en cours sur les programmes de formation des métiers en lien avec le numérique : les représentants des branches professionnelles expriment notamment une inadéquation entre leurs besoins et les formations mises en place. Ceci est lié aux évolutions rapides de ces métiers et aux difficultés à traduire les besoins de compétences des entreprises en apports de formation.</p> <p>Un travail est donc mené afin de recenser et d'identifier les besoins des entreprises en termes de métiers du numérique. En effet, tous les besoins ne sont pas identiques : certaines entreprises possèdent les compétences en interne (par exemple dans la banque, l'assurance) alors que d'autres ont recours à des prestataires spécialisés dans ces sujets. En août 2017, la DR Insee Hauts-de-France a publié l'Insee Analyses n°56 consacré aux emplois dans les activités numériques. Cette étude permet d'avoir une vision globale du secteur. Le Conseil Régional souhaite compléter cette étude en apportant un éclairage plus spécifique sur les professions du numérique : elles peuvent être exercées au sein du secteur numérique, mais sont également présentes de façon diffuse dans de nombreuses autres entreprises qui effectuent ces activités en interne. L'objectif est donc d'avoir une vision des professions du numérique dans l'ensemble des secteurs d'activité, dénombrer et caractériser les salariés et non-salariés qui exercent une profession du numérique, que celle-ci soit exercée dans le secteur du numérique ou en dehors. Ainsi, une mesure de la diffusion des métiers du numérique dans l'ensemble des secteurs d'activité sera opérée. Cette approche sera menée à une échelle infra-régionale et intégrera également une analyse des évolutions entre 2010 et 2015.</p> <p>Le Conseil Régional souhaite également caractériser les personnes travaillant dans le secteur : âge, niveau de diplôme, conditions d'emploi. La comparaison avec les autres régions est également une demande forte, ainsi qu'une déclinaison au niveau infra-régional. Sur les aspects formations, le Conseil Régional souhaiterait une première approche sur ce sujet, qui pourrait passer par un repérage de l'offre de formation dédiée au numérique, ainsi qu'une analyse des apprentis travaillant dans le numérique. Le champ des professions numériques analysées est également souhaité le plus large possible, intégrant notamment ce qui relève des activités de webmarketing, ... La Direccte des Hauts-de-France et le SGAR seront associés aux travaux en cours, en raison de leurs missions respectives sur le numérique.</p>
Public cible	Actifs exerçant une activité principale autour d'une fonction numérique
Porteur(s)	Région (DPSR/DFP/mission numérique)/INSEE
Partenaires associés	Branches , Direccte, SGAR
Dispositif(s) mobilisable(s)	L'investissement « E42 – L'économie numérique du territoire » dans les territoires » permet de répondre en grande partie aux questions posées par le Conseil Régional. Construit par l'Insee et la Dares, il combine une approche par secteur d'activité (code NAF) et une approche professions (code PCS). Cette double approche permet notamment d'avoir une vision

	<p>des professions numériques qui ne sont pas exercées dans les secteurs du numérique. Pour chacune des approches, une liste des secteurs ou des professions a été définie. Pour les secteurs, les travaux s'appuient en particulier sur le périmètre du numérique défini par l'OCDE (fabrication et contenus et supports), auquel a été ajouté des activités relevant de la publicité et de la communication ou du commerce. Pour les professions, 11 PCS ont été retenues dans le champ strict du numérique. Dans une vision élargie, d'autres activités peuvent être intégrées, relevant de la publicité, de la communication ou d'activités en lien avec l'électronique. Le champ strict sera traité en priorité dans l'étude, le périmètre élargi sera analysé en complément et sera défini en collaboration avec le Conseil Régional.</p> <p>L'approche territoriale est disponible dans l'investissement au niveau des départements et des zones d'emploi (ZE). Toutefois, les effectifs des professions numériques sont faibles pour certaines ZE, et peuvent poser des difficultés en terme de diffusion des données. Afin d'assurer la qualité de diffusion, une réflexion sera menée avec le partenaire pour définir le zonage d'étude retenu. Certaines données sont disponibles en évolution entre 2010 et 2015 : les éléments retenus feront également l'objet d'une analyse de la robustesse des données. Ces travaux sur la robustesse des données sont rendus nécessaires du fait de l'utilisation des données du Recensement de la population (RP), construit en partie avec une interrogation par sondage. Les données mobilisées seront celles du RP 2015.</p>
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Financement de la mission INSEE par la Région via délibération dans le cadre de la convention de partenariats INSEE / Région portée par la DPSR. Pour l'Insee, cette étude mobilisera un chef de projet et un chargé d'études. La production des données relève exclusivement de l'Insee, qui dispose de l'investissement E42. Des réflexions seront également menées en interne à la région afin d'établir les champs élargi des PCS. Le Conseil Régional pourra apporter des éléments concernant les personnes en apprentissage dans les activités numériques (environ 1 300 personnes).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Diffusion et portée à connaissance du livrable dans le réseau des branches
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	une publication de 4 pages dans la collection Insee Analyses Hauts-de-France est prévue. Elle portera les logos de l'Insee et du Conseil Régional. Elle sera construite en collaboration avec les partenaires.

N° fiche engagement	7.6.2
Axe	Axe 2 – Besoins -emploi - formation
Intitulé	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises
Description action(s)	<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"> * leur profil (Age ; sexe, niveau de formation, expériences) * leurs compétences détenues en terme de savoir faire -savoir- et compétences spécifiques * l'environnement et conditions de travail exercés ; * la mobilité géographique, permis et de type contrat de travail recherché <p>Cet état des lieux sera produit sur le ou les métiers en tension dans le secteur du numérique, de la Publicité, de la Diffusion audiovisuelle, de la Presse et Agences de presse défini par la ou les branches ou organisations professionnelles ;</p> <p>Action reconductible annuellement à compter du 2e semestre de chaque année</p>
Public cible	Demandeurs d'emploi et entreprises rencontrant des difficultés à recruter ou confrontées à des transformations de ses emplois
Porteur(s)	Pôle Emploi et branches ou organisations professionnelles
Partenaires associés	Opérateurs de placement spécifiques comme les PLIE, (Proch 'emploi, plateforme d'insertion des Conseils départementaux, ...)
Dispositif(s) mobilisable(s)	<p>- Listing des demandeurs d'emploi (service Etudes et statistiques de Pôle emploi HDF</p> <p>- Observatoires des branches et des OPCA/OPCO/OPCO /OPCO</p>
Opérateurs éventuels	Prestataires de Pôle emploi et du Conseil Régional, partenaires du Service Public de l'Emploi , Organismes de Formations
Engagements partenaires publics	Pôle emploi s'engage à organiser des ateliers des compétences pour identifier les besoins dans les territoires
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<p>- Identifier et cibler les activités pertinentes ou les métiers en tension ou en évolution</p> <p>- Mobiliser une ou plusieurs entreprises pour valider ces besoins de compétences (volet qualitatif)</p>
indicateurs de suivi	<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>

N° fiche engagement	7.6.3
Axe	Booster filières + axe 2 besoins emploi formation
Intitulé	<p>L'Observatoire de la Communication 2018: l'enquête de référence en Hauts-de-France</p>  <p>http://www.observatoiredelacomhdf.com/</p>
Description action(s)	<p>L'Observatoire 2018 de la Communication en Hauts-de-France est une étude sectorielle et barométrique organisée par les 2 réseaux représentatifs du secteur de la communication, du marketing et du digital en région pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - valoriser le poids socio-économique des filières communication, marketing et digital, au coeur des enjeux stratégiques et d'attractivité du territoire - faire un état des lieux de l'organisation, des pratiques et tendances du secteur - mesurer les évolutions et anticiper les enjeux de la filière, notamment liés au développement et aux innovations numériques. Il est réalisé grâce à une enquête en ligne et une analyse statistique du secteur. Il aboutit à la production d'un rapport, un site informatif et diverses actions pédagogiques mis à disposition de l'ensemble de l'écosystème régional. <p>Planning :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enquête et analyse sectorielle entre mai et juin 2018 - 9 et 11 octobre 2018 : présentation officielle des résultats à Lille et Amiens - Octobre 2018 à décembre 2019 : campagne de présentation dans les médias, écoles, formations et réseaux professionnels/institutionnels du territoire.
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises, startups et prestataires en communication, marketing et digital - Professionnels de la communication en entreprises et collectivités territoriales - Acteurs et réseaux institutionnels et économiques - Écoles, formations initiales/continues et pôles d'excellence régionaux - Professionnels, étudiants et chercheurs d'emploi des filières communication, marketing et digital
Porteur(s)	Place de la Communication : Association régionale représentative des filières Communication – Marketing et Digital (50 ans - 400 adhérents) www.place-communication.com
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> - Région Hauts-de-France - APEC - Club des Communicants Amiens - Market Audit - ECO 121
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Frais d'organisation des événements en 2018 et 2019 : 10 000 € HT - Charges salariales dédiées spécifiquement à l'organisation et au suivi de l'Observatoire de la Communication : 5 000 € HT
Opérateurs éventuels	

Engagements partenaires publics	Région Hauts de France : accueil de la conférence de présentation officielle des résultats dans les sièges de Lille et Amiens en octobre 2018 + accès aux données socioéconomiques régionales - APEC : fourniture des données emploi, formation des filières concernées
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	- Mobilisation de plusieurs entreprises et réseaux partenaires en mécénat de compétence, technique et promotionnel - Mobilisation de professionnels bénévoles membres de l'association pour - organiser et produire l'Observatoire 2018
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Objectifs chiffrés et indicateurs : - 400 professionnels participant à l'enquête - 300 personnes et acteurs régionaux présents aux conférences d'octobre - Retombées presse et médias sociaux régionaux et nationaux - Production et diffusion de 2 000 ex de l'Observatoire en 2018 et 2019 - Publication d'un site internet informatif dédié - Animation de 10 événements de présentation / partage des résultats auprès des réseaux, institutions, écoles et formations régionales en 2018 et 2019

3. Stratégies de réponse formation

N° fiche engagement	7.7.1
Axe	Axe 3 Stratégies réponses formation
Intitulé	Faire évoluer l'offre de formation - Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France - 10 000 diplômés supplémentaires à 3 ans
Portage / Co-portage	Branches Professionnelles Universités Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Enseignement supérieur
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi, Autres
Nature du dispositif	Formation/Emploi Travaux prospectifs sur les besoins en formation tous dispositifs confondus : <ul style="list-style-type: none"> - Voie scolaire - Apprentissage - Formation continue des demandeurs d'emploi - Formation continue des salariés
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Mieux cerner les formations professionnelles menant aux métiers de demain
Mode	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les données produites sur l'évolution des emplois, des compétences et de la formation professionnelle dans les champs sectoriels concernés - Sur la base de ce diagnostic, proposer des recommandations afin de permettre une mise en cohérence des besoins en emplois et de l'offre de formation sur le territoire régional
Bénéficiaires directs	Employeurs / Publics en formation (scolaire, apprentis, actifs)
Bénéficiaires indirects	Autorité académique / Région / Organismes de formation
Modalités d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe de travail technique « Carte-Cible » - Evaluer à 5 ans les besoins de recrutement par métier et niveaux de qualification. - Confronter cette évaluation quantitative et qualitative (niveau de formation) à l'offre existante - Déterminer les évolutions en termes d'ouvertures et de fermetures potentielles afin d'inciter les établissements de formation à développer les formations adéquates
Implication attendue des Branches	Fournir les besoins de recrutement à 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, les disparitions éventuelles de métiers ...
Calendrier	Le groupe de travail technique est constitué dès la signature du Contrat de Branche Un premier livrable est attendu pour mars 2019 (à déterminer en fonction de la spécificité des filières)

Pistes de réflexion et premières hypothèses (à la signature du contrat de branche)

Pour répondre au défi de la mise en adéquation du besoin des entreprises avec un développement de l'offre de compétences en Hauts-de-France, une proposition de plan d'action régional #LeNumeriqueRecrute@hautsdefrance est proposée par les services animé par la Mission développement des usages du numérique. Il est proposé ici un plan de coordination des acteurs autour de 4 axes:

- Aider à l'expression des besoins des entreprises :

Des études à grands traits attestent le besoin global de compétences numériques, mais celui-ci reste à préciser et qualifier en dynamique. Les besoins en recrutements sont très difficiles à évaluer et à formaliser. En effet, ils sont volatiles dans le temps, fluctuant sur les compétences attendus et dispersés car toujours spécifique à l'employeur qui le formule.

Il s'agit d'aider les entreprises à se projeter dans les termes de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences(GPEC) et à diversifier les profils recrutés en recensant et consolidant les besoins en recrutements de la branche par grande famille de métiers et/ou par principales compétences attendues. Deux étapes :

1. Définition d'un ou plusieurs socles communs d'attentes minimales par métiers
2. Quantification et localisation des besoins

Ce travail s'effectuera sur la base d'un référentiel « métiers », partagée par les acteurs de branches, les clusters numériques et les partenaires publics. Ce travail fera l'objet d'une large communication public.

- Promouvoir et expliquer les métiers vers un public élargi :

Les métiers du numérique attirent peu, souffrent d'une sous-représentation de femmes en leur sein, et restent méconnus dans leur diversité, évolutions et débouchés, Au-delà des jeunes ou personnes en reconversion, c'est l'ensemble des acteurs prescripteurs qu'il convient d'informer (acteurs de l'emploi, de l'orientation, enseignants, parents...) en rendant moins technique la communication, pour élargir les publics.

Des événements locaux, une plateforme en ligne fédérative, des vidéos de témoignages, des kits de communication sont autant de pistes envisagées, notamment vis-à-vis de la cible féminine.

- Développer l'offre de formation :

Initiale ou continue, de la Grande Ecole du Numérique à Bac +8, via le PRF ou les universités..., une offre existe, toutefois insuffisante en quantité, parfois inadaptée aux évolutions des métiers.

Il convient d'identifier les métiers et formations les plus attendues par les entreprises, et d'y répondre par le développement de socles de base durables et de circuits de spécialisation plus courts (agiles, évolutifs).

- Fédérer et coordonner les acteurs, mettre en synergie les interventions

La Région a en main un certain nombre de leviers (PRF et appui du PIC, Apprentissage – 3% d'apprentis sur le numérique-,

Lycées, Enseignement Supérieur, Proch'Emploi...) mais peut amener d'autres partenaires tels que le Rectorat, les grandes écoles, Pôle Emploi et les Universités à travailler en synergie sur des objectifs communs.

Une attention particulière devra être donnée à la territorialisation de ce plan afin de permettre aux acteurs des écosystèmes « numérique » « économiques » et « emploi » locaux de décliner ce travail d'aide à la digitalisation, d'identification en continu des besoins, de mobilisation des acteurs pour promouvoir ces métiers, développer l'offre de formation et générer de l'emploi numérique. Certaines actions sont déjà engagées, d'autres, souvent structurantes, viendront dès 2019.

Enjeu de massification multiforme de l'offre de formations : + 10 000 parcours

Les enjeux très importants de développement et de soutien à la filière numérique, conjugués à la digitalisation de l'ensemble des filières et de la quasi intégralité des métiers, obligent à la mise en œuvre d'un plan très volontariste de développement de l'offre de formation aux compétences numériques.

Cet effort doit aboutir au quadruplement de l'offre actuelle sur les 3 prochaines années.

La définition avec les branches des socles de compétences attendues par les entreprises et les parcours souhaitables doivent permettre aux jeunes diplômés d'être opérationnels très vite. Il convient d'être vigilant pour ne pas s'enfermer dans le piège que représente l'obsolescence rapide des technologies et donc aider les enseignants à trouver le juste niveau de détail dans les enseignements techniques.

Constitution d'un réseau de professionnels mobilisés autour de enjeux de la carte des formations

Pour faire face à la pénurie de main d'œuvre du secteur professionnel, il est nécessaire de travailler sur plusieurs axes à la fois : formation initiale, formation continue et reconversions.

Augmenter de façon significative le nombre de personnes qualifiées entrant sur le marché de l'emploi nécessite de disposer de suffisamment de formateurs et/ou d'intervenants spécialisés.

La branche du numérique s'engage à constituer un réseau de professionnels représentatif des différents métiers disposés à :

3. Contribuer à évaluer et à faire évoluer les programmes de formations initiales et continues
4. Participer à l'animation de formation ou de cours spécifiques de façon occasionnelle en parallèle de leur activité professionnelle.

Enjeu de Formation Continue

Objectifs de POEC 2018 : 480 POEC dont 300 parcours « Invest in Digital People » (IDP). Pas de problème majeur de sourcing au niveau de Pôle Emploi sur ces dispositifs. 200 personnes en POEI.

Distinguer le process particulier de recrutement de Invest in Digital People du reste des Préparations opérationnelles à l'emploi : IDP est un parcours longs de 600h et non 400 (avec une

pré qualification en 200h (bases de la programmation) puis qualification en 400h –dans un langage). mais on ne devient pas développeur en 600h d'où un accompagnement indispensable dans l'ESN (souvent pendant les 6 premiers mois).

- Proposer une offre bien calibrée de pré-qualification aux métiers du numérique articulées avec des suites de parcours multiples : contrat de pro/apprentissage, POEC, parcours formation certifiante long. Les notions fondamentales à intégrer dans ces pré-qualifications : appétence pour algorithmie, initiation au codage, culture du mode projets, posture client, anglais courant.

- De Nouvelles POEC (environ 300 dans les HDF) dans le Plan 10 000 formations pour le numérique de l'Etat étendues jusqu'à 800 heures de formation vont dans ce sens et sont destinées à des demandeurs d'emploi ou des chercheurs d'emploi de niveau infra IV (baccalauréat non obtenu et niveaux inférieurs).

- Articulation de parcours de formation continue pour aboutir à la professionnalisation et au recrutement d'un public très large sur l'arrondissement de Lille dans le cadre du plan d'actions du SPELOF Métropolitain.

REGION : mobilisation du marché « se former pour un métier » et « se spécialiser pour un métier » (objectif : 700 places soit X 4 par rapport à 2015/2016), enseignement supérieur , école régionale du numérique (285 places).

Pôle Emploi : AFC/POEC en lien avec l'OPCA/OPCO et le programme PIC, APICN et POEC numérique de 800 H), les dispositifs individuels d'adaptation. Pôle emploi s'engage à mobiliser le dispositif « prépa compétences », à repérer les publics et les accompagner vers les parcours de formation adaptés. Pôle emploi et la région élaborent une stratégie d'achat de formation concertée

La région souhaite que les branches puissent lister et chiffrer ses besoins avec niveaux d'accès sur les CQP qu'elles portent afin d'ajuster ses commandes sur le PRF.

Enjeu formation initiale :

- L'enjeu autour de la Refonte du BTS systèmes numérique ayant un impact financier lourd (estimation en l'état actuel de l'offre à 3 millions € soit 200 000€ par plateau de 2 à 3 classes). Il est fortement préconisé de rationaliser l'offre territoriale de formation autour de plateaux techniques concentrés sur quelques pôles et offrant le mix Bac Pro / BTS.

- Augmentation attendue de l'offre de formation de niveau III par le développement des BTS, notamment « systèmes numériques »

- Identification des classes qui ont des difficultés de recrutement et engagement de la branche pour une forte implication des entreprises au niveau local (campagnes de communication rapides et très opérationnelles dans les établissements concernés et sensibilisation des publics plus générale dans l'ensemble des établissements)

- Plan d'accompagnement de transition professionnelle du rectorat à destination des enseignants vers le numérique pour

	<p>résorber les problèmes de ressources d'enseignant(e)s. Mettre en œuvre une politique attractive pour recruter les enseignants des filières numérique en formation initiale. Faire évoluer les contenus des formations sur le numérique dispensés à l'ESPE.</p> <p>- Au niveau IV, expérimenter avec les professionnels et les entreprises du secteur les passerelles entre le Bac Professionnel et l'emploi (au premier niveau de qualification)</p> <p><u>Enjeu Apprentissage</u></p> <p>La branche SYNTEC est favorable pour développer l'apprentissage dès le Bac, mais souligne la difficulté de trouver les entreprises (qui sont déjà frileuses à prendre la première année de BTS SIO). Les Réformes de la voie scolaire et de l'apprentissage doivent permettre un développement volontariste de la mixité des parcours.</p> <p>Selon la branche, le recours à l'apprentissage est possible pour les Editeurs de logiciels, mais peu réaliste pour les prestataires de services astreint aux exigences fortes des clients. Le potentiel de placement des apprentis se trouve également dans les autres secteurs professionnels.</p> <p>- Tendance de fonds souhaité par les branches : l'offre de formation doit prendre de la distance sur les formations certifiantes vers l'approche développement compétences avec de la souplesse.</p> <p>- Enjeu autour du chaînage de parcours post bac + 2 notamment vers licence pro. Penser offre de formation « en escalier » avec le niveau bac + 2 comme point d'ancrage de construction de parcours. La « 1er brique » via la formation initiale ou apprentissage (BTS SN, BTS SIO) ou TP développeur logiciel en Formation continue, avec proposition de filiarisation en licence pro (customisation partielle de l'enseignement possible en fonction des besoins des entreprises) ou vers master/ingénieur.</p> <p>- Mettre en place des circuits de reconversion sur des cohortes de publics importante en FI (ex : proposer aux étudiants qui souhaitent aller en BTS commerce/gestion une réorientation vers le numérique tout comme pour les enseignants).</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.

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	500	1500	2000
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0		0
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	800	300	1100
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	800	300	1100
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	0	0	0
Supérieur (uniquement Contrat de Branches 7)	3700	1000	4700
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	1700	0	1700
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	7500	3100	10600

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

N° fiche engagement	7.7.2
Axe	Axe 3 Stratégies réponses formation
Intitulé	Vers des parcours de formation continue optimisés pour les emplois du numérique dans l'arrondissement de Lille : aboutir à la professionnalisation et au recrutement d'un public élargi
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la coordination des interventions dans une logique de parcours pour les publics quelque soit le financeur, dans le cadre du SPEL métropolitain. - Améliorer la lisibilité de l'offre pour mieux mobiliser les publics - Ajuster les formations aux besoins des entreprises
Public cible	Public demandeurs d'emploi en recherche de reconversion ou d'adaptation de leurs compétences dans le secteur du numérique sur l'arrondissement de Lille.
Porteur(s)	Conseil régional/Pole Emploi
Partenaires associés	OPCA/OPCO/OPCO /opérateurs de formation, entreprises
Dispositif(s) mobilisable(s)	<p>REGION : marché « se former pour un métier » et « se spécialiser pour un métier », enseignement supérieur, école régionale du numérique</p> <p>Pôle Emploi : AFC/POEC en lien avec l'OPCA/OPCO/OPCO et le programme PIC, APICN et POEC numérique de 800 H), les dispositifs individuels d'adaptation</p>
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<p>Pôle emploi s'engage à mobiliser le dispositif « prépa compétences », à repérer les publics et les accompagner vers les parcours de formation adaptés.</p> <p>Pôle emploi et la Région élaborent une stratégie d'achat de formation concertée</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Contribution et regard/évolution sur la pertinence des parcours
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<p>Taux de retour à l'emploi à l'issue des formations</p> <p>Région : objectif de 700 places soit X 4 par rapport à 2015/2016 pour le Programme Régional de Formation. 285 parcours au titre de l'Ecole Régionale Numérique HDF.</p>

4. Anticipation et innovation pédagogique

N° fiche engagement	7.8.1
Axe	Axe 4 : Anticipation et innovation pédagogique
Intitulé	Une présence renforcée des professionnels du secteur du numérique dans les formations bac + 2 : Faciliter les interventions/vacations de professionnels et développer la mixité de parcours en BTS SIO (Services Informatiques aux Organisations) et SN (Systèmes Numériques)
Description action(s)	<p>Organiser un groupe de travail pour élaborer les modalités d'intervention de professionnels des entreprises des métiers du numérique dans les BTS SIO et SN de la Région.</p> <p>Permettre une mixité de parcours pour les étudiants de BTS SIO et SN. Cette mixité permettrait d'augmenter le nombre d'étudiants à moyens constants et de fidéliser les étudiants dans les entreprises de Hauts-de-France.</p> <p>Axes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ingénierie pédagogique (focale sur l'élargissement et l'adaptation des dispositifs d'enseignement existants), - aspects administratifs et financiers, - redimensionnement des équipements des plateaux techniques et des capacités d'accueil.
Porteur	Rectorat
Partenaires associés	Branche numérique, Région
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<p>Rectorat : Pilotage du groupe de travail, Travail les aspects pédagogiques et administratifs</p> <p>Région (DFP/DETE) : Augmentation des capacités des plateaux techniques et reconfiguration de l'offre sur la base des orientations de la fiche engagement « carte cibles de formations ».</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Participer au groupe de travail - Rechercher des salariés volontaires - Etudier l'aspect financier
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	