

CONTRAT DE BRANCHES n°3
Bâtiments et Travaux Publics

DYNAMIQUE STRATEGIQUE : Troisième Révolution Industrielle
Maritime et Agricole

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

CAPEB Hauts de France,

Représentée par son président

Paul PECHON

FFB Hauts de France

Représentée par son président

François DELHAYE

Fibois Hauts de France

Représentée par son président

Olivier FOSSE

FRTF Hauts de France

Représentée par son président

Bernard DUHAMEL

Fédération Nord des SCOP BTP,

Représentée par son président

Philippe MILLON

CPREF BTP Hauts de France

Représentée par son président

Patrick VERET

Syndicat CFDT

Gérard IDE

Syndicat Force Ouvrière

Daniel BRUNET

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

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

Vu l'accord national du 29 juin 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation

Vu l'avis de Commission Paritaire Régionale Emploi Formation de la branche Bâtiment Travaux Publics du 17 septembre 2018,

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT

Préambule :

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

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

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

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

Le présent Contrat porte sur le secteur [Bâtiment Travaux Publics](#), relevant de la dynamique stratégique [Troisième Révolution Industrielle Maritime et Agricole](#) identifiée par le SRDE-II comme particulièrement porteuse du développement économique régional.

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

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

Développement Economique, Innovation et Internationalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formation et Orientation Professionnelles

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I) Dispositions générales :

I.1 - Objet du contrat

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

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

Sur le plan du développement économique,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.2 - Champ du contrat

Périmètre développement économique :

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

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

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

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

Périmètre formation :

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

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

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

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

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

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

Périmètre sectoriel :

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

CODES NAF CCN bâtiment

4213B, 4221Z, 4299Z, 4222Z, 4399C, 4399B, 4313Z, 4332B, 4213A, 2591Z, 4120B, 2599B, 2592Z, 2540Z, 2399Z, 1623Z, 0811Z, 2529Z, 2443Z, 2364Z, 2363Z, 8110Z, 8411Z, 9321Z, 9604Z

CODES APE CCN Bâtiment tout ou partie des codes suivants :

21.06.-Construction métallique.

24.03.-Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique.

55.10.-Travaux d'aménagements des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins.

55.12.-Travaux d'infrastructure générale.

55.20.-Entreprises de forage, sondages, fondations spéciales.

55.30.-Construction d'ossatures autres que métalliques.

55.31.-Installations industrielles, montage-levage.

55.40.-Installation électrique.

55.50.-Construction industrialisée.

55.60.-Maçonnerie et travaux courants de béton armé.

55.70.-Génie climatique.

55.71.-Menuiserie-Serrurerie.

55.72.-Couverture-plomberie-Installation sanitaire.

55.73.-Aménagements-Finitions.

87.08.-Services de nettoyage.

-pour partie, les entreprises de ramonage.

42 GENIE CIVIL

42.1 Construction de routes et de voies ferrées

42.11Z Construction de routes et autoroutes

42.12Z Construction de voies ferrées de surface et souterraines

42.13A Construction d'ouvrages d'art

42.13B Construction et entretien de tunnels

42.2 Construction de réseaux et de lignes

42.21Z Construction de réseaux pour fluides

42.22Z Construction de réseaux électriques et de télécommunications

42.9 Construction d'autres ouvrages de génie civil

42.91Z Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux

42.99Z Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.

43 TRAVAUX DE CONSTRUCTION SPECIALISES

43.1 Démolition et préparation des sites (partiel)

43.12A Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires

43.12B Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse

43.13Z Forages et sondages

Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation

43.2 (partiel)

43.21B Travaux d'installation électrique sur la voie publique

43.9 Autres travaux de construction spécialisés (partiel)

43.99D Autres travaux spécialisés de construction

43.99E Location avec opérateur de matériel de construction

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 [Bâtiment Travaux Publics](#) :

Données statistiques Dynamique Stratégique

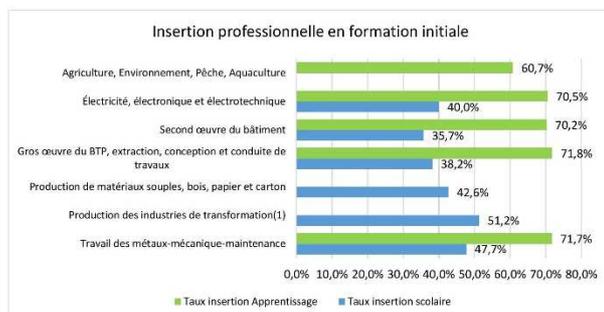
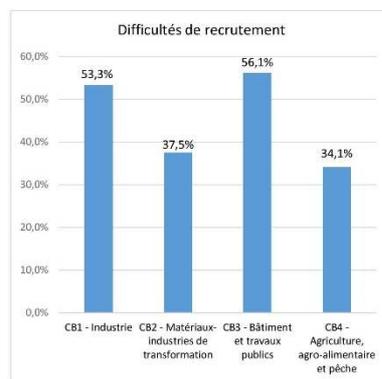
Fiche Signalétique

► 4 Contrats de branche

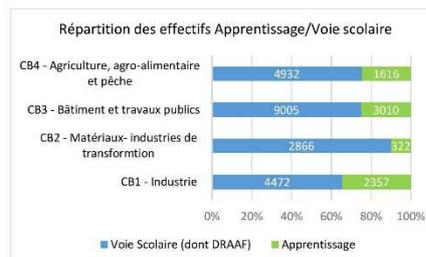
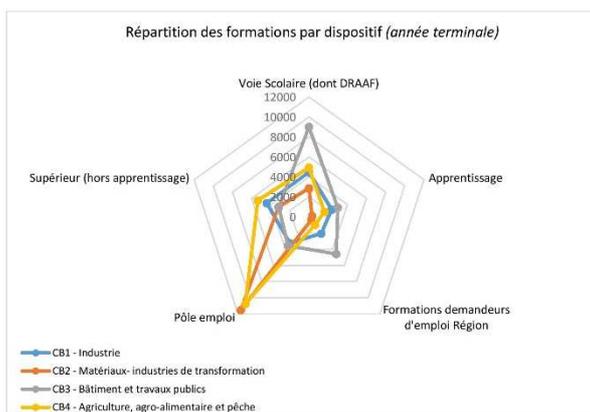
CB1	Industrie mécanique, métallurgique, automobile et ferroviaire, services de l'automobile
CB2	Matériaux- industries de transformation - textile, chimie, plasturgie, pharmacie, verre, bois et papier carton
CB3	Bâtiment et travaux publics
CB4	Agriculture, agro-alimentaire et pêche

	Nombre	Poids régional
Emplois	515 534	23%
Demandeurs d'emploi	154 375	26%
Personnes formées	66 078	27%
Projets de recrutement	44 962	26%

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

Avec un **chiffre d'affaire de 11,5 milliards d'euros** soit ~ **10% de la valeur ajoutée régionale**, le secteur de la construction joue un rôle très important dans l'économie de notre territoire. Son poids dans l'emploi régional n'est plus à démontrer avec plus de **148. 600 actifs** (105.000 salariés, 8.600 intérimaires et 35.000 demandeurs d'emploi).

Le secteur a traversé depuis 2008 une très grave crise économique liée à une grande faiblesse des carnets de commande, par la conjonction de la baisse de l'investissement public et privé et une concurrence déloyale qui fragilisent de nombreuses PME.

***Cette conjoncture s'est stabilisée** en 2016 et semble se redresser en 2017 pour **les 34.000 entreprises du secteur (dont 30.000 artisans)**, elle est aujourd'hui confirmée par les chiffres se rapportant aux mises en chantier, à la production des matériaux, aux prévisions de carnet de commande comme à la baisse des défaillances d'entreprises. Toutefois on ne mesure **pas d'effet sur la création d'emplois salarié dans notre région** (à l'exception de +3% d'emplois intérimaires) au contraire des 15.000 emplois déjà créés dans le secteur en France depuis 2016.*

*Pour autant et compte tenu du taux de rotation de la main d'œuvre, en 2015 ce sont **8.500 nouveaux personnels** qui sont entrés pour la première fois dans des entreprises du secteur dont **50% de jeunes de -25 ans**.*

Ce qui permet aux jeunes de notre région (**4.600 apprentis et 11.300 lycéens, 600 alternants**) de se former chaque année dans ces métiers.

Le bâtiment et les travaux publics constituent une richesse pour notre région. Chaque logement construit contribue à la création de deux emplois et au maintien d'activité au plus près des territoires. Une étude réalisée par la FFB précise que

- un investissement d' 1 M€ génère 5,8 emplois dans la filière construction neuve
 - 2,9 emplois directs en entreprise du bâtiment
 - 1,7 emplois indirects (intérim, négoce, e t c...) et 1,2 emplois indirects (promotion, archi, BE, etc...)
- Un investissement d' 1 M € génère 14 emplois dans la filière amélioration- entretien de logements
 - 10 emplois directs en entreprise du bâtiment
 - 4 emplois indirects en amont

Enjeux économiques et de formation

- ➔ Observer, analyser et évaluer les besoins emploi formation
- ➔ Attractivité pour la main d'œuvre
- ➔ Développer l'innovation (avec le souhait de dispositifs adaptés à la taille des entreprises)
- ➔ Accompagner les entreprises, majoritairement TPE/PME

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.

(Voir encadré et tableau ci-dessous)

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	3000	0	3000
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	600	600
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	3300	-600	2700
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	400		400
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	0	0	0
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	7900	0	7900
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	14 600	0	14 600

***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'évènements 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 évènements 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 évènements 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 [Bâtiment Travaux Publics](#).

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

Plan BOOSTER	3.2.1	Sensibilisation aux technologies d'avenir
Plan BOOSTER	3.2.2	Appui à l'incubation et à l'accélération de start-up (Parcs d'Innovation)
Plan BOOSTER	3.2.3	Optimisation du dispositif PIA3 territorialisé (Volet PME et Volet Filières)
Plan BOOSTER	3.2.4	Accompagner la performance industrielle par la robonumérique

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

De la même façon, les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP sur le champ du développement des formations et de l'orientation professionnelles pour le secteur **Bâtiment Travaux Publics**.

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	3.5.1	Clubster École Entreprise réseaux école entreprises par bassin
Axe – information – orientation – préparation à l'emploi	3.5.2	Transmettre et faire connaître les métiers du BTP Stage d'observation en classe de 3ème - kit de communication dématérialisé » à destination des entreprises
Axe – Identification des besoins	3.6.1	Répondre aux besoins de recrutement des entreprises Actions innovantes en matière d'approche recrutement - ingénierie de parcours intégrés vers l'emploi
Axe – Identification des besoins	3.6.2	Prospective et coordination sur l'observation des besoins emploi formation dans le BTP Contrat d'Etude Prospective
Axe – Identification des besoins	3.6.3	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises état des lieux des compétences - identification des besoins
Axe – Identification des besoins	3.6.4	Dispositif Proch Emploi "Chef de file métiers" : Accompagner le recrutement des PME et TPE sur les offres du marché caché
Axe – Stratégie de réponse formation	3.7.1	Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans : + 3500 places en mixité
Axe – Stratégie de réponse formation	3.7.2	Dynamique Apprentissage : des actions innovantes au service du développement de l'apprentissage
Axe – Stratégie de réponse formation	3.7.3	Elever le niveau de qualification des salariés du BTP - ADEC Actions de formation - Appui conseil individuel en entreprise - Ingénierie
Axe – Stratégie de réponse formation	3.7.4	Apporter une réponse formation aux besoins de compétences attendues par les entreprises en adaptant celles détenues par les demandeurs d'emploi diagnostics partagés - réponses adaptés et territorialisées
Axe – Anticipation et innovation pédagogique	3.8.1	Campus des Métiers et des Qualifications : renforcer les liens autour du campus des Métiers

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.

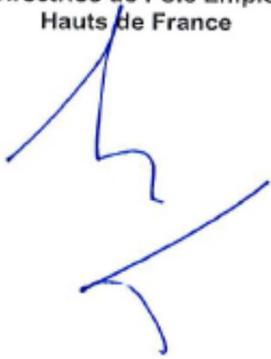
V) Annexes

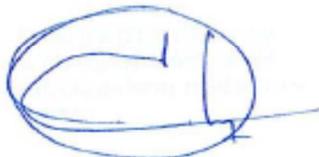
- **Annexe 1** : Fiches Engagements génériques
- **Annexe 2** : Fiches Engagements spécifiques

CB3

Fait à Lille, le

30 OCT. 2019

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

<p>CAPEB Hauts de France, Représentée par son président Paul PECHON</p> 	<p>FFB Hauts de France Représentée par son président François DELHAYE</p> 	<p>Fibois Hauts de France Représentée par son président Olivier FOSSE</p> 
<p>F RTP Hauts de France Représentée par son président Bernard DUHAMEL</p> 	<p>Fédération Nord des SCOP BTP, représentée par son président Philippe MILLON</p> 	<p>CPREF BTP Hauts de France représentée par son président Patrick VERET</p> 
<p>Syndicat Force Ouvrière Daniel BRUNET</p> 	<p>Syndicat CFDT Gérard IDE</p> 	<p>Syndicat CFE CGC Pascal BENEDET</p> 

ANNEXES

CONTRAT DE BRANCHES N°3

Annexe n°1

Fiches engagements génériques

Pour le SRDE-II

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

AXE2	BOOSTER INNOVATION
Intitulé	Elaboration d'une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi, Proch Emploi, Agence Hauts-de-France Innovation Développement
Nature du dispositif	Filières/ Innovation Réaliser et partager une « cartographies des outils et compétences Recherche et Innovation (Centres techniques, plateformes, ...) en région -> vecteurs de transversalité.
Objectif(s)	- Identifier les compétences et outils RDI pour favoriser les interactions, le développement des entreprises et l'innovation, ... créer du lien, des dynamiques entre acteurs académiques (étudiants, doctorants, ...) – Recherche – Innovation – Transfert – entreprises,
Mode	
Bénéficiaires directs	Entreprises / centres techniques
Bénéficiaires indirects	Autorité académique / Région / Etablissement d'enseignement et de recherche
Modalités d'intervention	
Implication attendue des Branches	Appropriation et diffusion large des données et informations (site internet, lettre d'information, ...) Organisation de réunion, rencontres entre les entreprises des branches, les acteurs de la RDI et les acteurs de la formation Optimisation de la mise en relation des acteurs concernés pour favoriser le développement économique, innovation et transfert et la montée en compétences des étudiants et salariés au vu des innovations du secteur
Calendrier	
Indicateurs de suivi	

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

Axe 1	BOOSTER FILIERES
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	Identification des projets du secteur concerné Interaction avec les autres acteurs de l'écosystème pour apporter des solutions opérationnelles et rapides aux porteurs de projets (financement, mise en relation, ...)
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'appli 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
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 professionnelle
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

Fiche engagement	3.2.1
Axe 2	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...) /HDFID
Partenaires associés	Réseau académique régionale, centres techniques et plateformes de transfert, parcs d'innovation...
Dispositif(s) mobilisable(s)	▪
Opérateurs éventuels	➤
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Animation via HDFID avec mobilisation des ressources académiques, économiques, techniques en région (pôles de compétitivité, Labo, centres techniques, offreurs de solutions, prospectivistes...).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Mobilisations d'experts ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : <p>Organiser une première séquence collective (thème à identifier)</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> :

Fiche engagement	3.2.2
Axe 2	BOOSTER INNOVATION
Intitulé	APPUI A L'INCUBATION et L'ACCELERATION DE START UP (Parcs d'innovation)
Description action(s)	<i>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.</i> <i>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.</i>
Porteur	LA REGION (DPE - DFP) /HDFID
Partenaires associés	Les Parcs d'Innovation (12 au 17 juin 2018)
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incubateurs et Accélérateurs de projets innovants ; ▪ Offre de formation au management de l'innovation ▪ Fonds d'incubation régional et Allocation à l'incubation
Opérateurs éventuels	➤
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement du réseau régional des parcs d'innovation (financement de l'offre de services relatives à l'Incubation et l'Accélération) : 1,7 M € / an • Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière) ;
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dans le processus de sensibilisation à l'offre de services et au sourcing de « candidats » ; ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : <p>Organiser un temps d'échanges par CB afin de permettre aux Parcs d'innovation concernés de venir présenter leur offre de services.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> :

Fiche engagement	3.2.3
Axe2	BOOSTER INNOVATION
Intitulé	OPTIMISATION DU DISPOSITIF PIA 3 TERRITORIALISE (Volet PME et Volet Filières)
Description action(s)	<p>Proposer aux CB un temps annuel de présentation du dispositif en partenariats avec BPI France sur la durée de validité de ce dernier à savoir 2018 – 2020.</p> <p>Il s'agit de faciliter l'accès au dispositif des PME de chacune des branches pour HdF Inno PME d'une part et permettre la concrétisation de projets structurants (à finalité économique) intra Branches ou InterBranches pour le HDF Inno Filières.</p> <p>Modalités : Organisation d'un temps spécifiques organisé par CB (ou inter CB) avec l'appui des opérateurs Booster Filières.</p>
Porteur	LA REGION (DPE, DAEn ...) /HDFID
Partenaires associés	Directe/BPI
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dispositif PIA 3 Etat – Région « territorialisé » Hauts-de-France ; ▪ Appui conseil auprès des entreprises et branches dans la qualification des projets soumis et appui technique à la formalisation.
Opérateurs éventuels	➤
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement financier des projets éligibles : enveloppe de 35 M € sur 3 ans (2018-2019-2020) à parité Etat et Région • Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière) ; • Facilitateur sur des projets RH « innovants » en mode « lab »
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dès le début de l'action dans le processus de recrutement et de formation ; ❖ Relais d'information et d'actions ; ❖ Orientation vers les acteurs concernés par les projets des Entreprises ; ❖ Engagement et travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches ;
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○

Fiche engagement	3.2.4
Axe2	BOOSTER INNOVATION
Intitulé	ACCOMPAGNER LA PERFORMANCE INDUSTRIELLE PAR LA ROBONUMERIQUE
Description action(s)	Optimiser l'accompagnement des entreprises des branches dans la modernisation de leur process industriel. 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
Porteur	LA REGION (DPE, DAEn) /HDFID
Partenaires associés	Réseaux consulaires, filières, agences de développement économiques, EPCI, pôles de compétitivités, centres techniques...
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan régional Robonumérique 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.
Opérateurs éventuels	➤
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens mobilisés par la Région sur le programme Plan Robonumérique
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 ; ❖ Soutien à la dimension RH : ergonomie, adaptation des postes de travail etc...
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : ❖ ❖ <u>Indicateurs de résultat</u> : ○

Pour le CPRDFOP

N° fiche engagement	3.5.1
Axe	Axe 1 : Information Orientation - Préparation à l'emploi
Intitulé	Clubster École Entreprise réseaux école entreprises par bassin
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
Porteur	Rectorat
Partenaires associés	Medef, réseau consulaire (CMAR et CCI de Région), FFB, FRTP, CAPEB, SCOP BTP, FiBois
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	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.
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Référencer systématiquement auprès du Clubster leurs outils de communications à destination des établissements scolaires.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Mise en contact d'entreprises avec les référents Ecole Entreprise dans chaque bassin

N° fiche engagement	3.5.2
Axe	Information, Orientation, Préparation à l'emploi
Intitulé	Transmettre et faire connaître les métiers du BTP Stage d'observation en classe de 3ème - kit de communication dématérialisé » à destination des entreprises
Description action(s)	<p>La séquence d'observation en milieu professionnel, d'une durée de 5 jours maximum, est obligatoire pour tous les élèves des classes de 3^{ème}. Elle s'intègre au parcours Avenir de l'élève pour lui permettre d'être en contact avec le monde professionnel, de développer sa curiosité et de prendre confiance en confrontant à la réalité ses goûts, ses à priori sur le monde professionnel.</p> <p>Pour l'élève, c'est une opportunité de rencontres et d'échanges pour prendre en confiance en lui et mûrir un projet professionnel.</p> <p>Pour l'entreprise d'accueil, c'est l'occasion de transmettre et de faire connaître ses métiers, ses gestes, ses compétences et ses expériences, quelle que soit sa taille. C'est aussi une chance de mieux connaître les jeunes générations et leurs codes et de leur donner le goût de ses métiers et l'envie de devenir plus tard à leur tour des professionnels qui assureront la réussite de la transformation numérique des métiers de notre pays.</p>
Porteur	Rectorat de Lille
Partenaires associés	FFB, CAPEB, FRTP, SCOP BTP, FiBois
Dispositif(s) mobilisable(s)	Réseau des Ceé, CLEE, Pôles de stages, CMQ
Opérateurs éventuels	Rectorat de Lille DAET
Engagements partenaires publics	<p>Fournir un « kit de communication dématérialisé » à destination des entreprises sur le stage observation de 3^{ème}, son rôle important dans l'orientation des élèves et comment bien accueillir un élève en stage d'observation</p> <p>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</p> <p>Servir d'intermédiaire entre les entreprises qui proposent des stages et les élèves qui sont en recherche.</p> <p>Proposer aux entreprises de la branche de participer aux manifestations organisées par les collèges à destination des élèves de classe de 3^{ème} : intervention de professionnels en classe pour présenter leur métier, forum des métiers, stages-dating...</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Assurer la diffusion du « kit de communication » auprès de ses entreprises adhérentes et assurer le recensement des propositions de lieu de stages d'observation
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<p>1 kit de communication fourni par le rectorat sur les objectifs du stage de 3^{ème} et l'accueil des élèves en entreprise</p> <p>Pour chacun des 14 bassins d'éducation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 10 lieux de stage observation proposés dans des entreprises de la branche - Au moins 5 stages observation réalisés dans des entreprises de la branche

N° fiche engagement	3.6.1
Axe 2	Besoins Emploi Formation
Intitulé	Répondre aux besoins de recrutement des entreprises Actions innovantes en matière d'approche recrutement - ingénierie de parcours intégrés vers l'emploi
Description action(s)	<p>Une réponse efficiente aux demandes de recrutements des entreprises nécessite une coordination des actions respectives de Pôle emploi, Région (Proch'emploi et DFP) et de la Branche.</p> <p>Une réponse aux besoins de recrutements nécessite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travailler sur la prospective des besoins d'emplois territoriaux et les évolutions des métiers : Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications (bassin d'emploi/secteur d'activité) ; - Améliorer l'attractivité des métiers auprès des différents publics et des territoires - Accompagner la montée en compétences des demandeurs d'emploi en leur permettant d'accéder à des formations adaptées notamment sur les « soft skills » <p>Faciliter le maintien et l'intégration dans l'emploi des demandeurs d'emploi par la mobilisation de la prestation de suivi dans l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter à l'entreprise des candidats pré-sélectionné(e)s : vérification de la motivation et des pré-requis du candidat par Proch'emploi - Avoir une réflexion sur la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation des encadrants plus particulièrement en direction des TPE. - Expérimenter des actions innovantes en matière d'approche recrutement (emploi-formation). Les 2 territoires ciblés pourraient être Beauvais, Lens-Liévin (projet nouveau bassin minier) - Mettre en place une ingénierie de parcours en mobilisant les dispositifs de droit commun pour répondre aux besoins de recrutements des entreprises - Faciliter les échanges d'expériences, communiquer sur les expériences positives et les essayer (programme HOPE « insertion des bénéficiaires de la protection internationale » ; mise en place du parcours CLEA dans chaque parcours de formation préparatoire à l'emploi,...); - Mettre en visibilité et articuler les achats de formation pour répondre au mieux aux besoins des entreprises ; - Mise en place d'une ingénierie de parcours dédiée pour les publics les plus éloignés de l'emploi (clauses d'insertion dans les marchés publics notamment) ;
Porteur	FFB, FNTP, CAPEB, SCOP BTP, Constructys, Région (Proch'emploi et DFP) et Pôle emploi
Partenaires associés	Opérateurs de formation, acteurs des structures de l'emploi, DIRECCTE, les Campus des Métiers et des Qualifications du Bâtiment et des Travaux Publics, les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (3 GEIQ du secteurs de la Construction en région Hauts-de-France)

Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Les outils d'observations : CEP (contrat d'étude prospectif), OPMQ (Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications) - Les services de recrutement de Proch'Emploi - Le partage de la fiche Pole emploi « éclairage » secteur du BTP ; - Les dispositifs de formation à l'emploi : P.R.F., POEC, POEI, AFPR, PASS Emploi - Appui conseil auprès des entreprises
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> - Le SPE repère les demandeurs d'emploi dont le seul frein à l'insertion dans l'emploi est celui du manque de qualification et les présente à la Branche - Le SPE qualifie avec la Branche le besoin des Entreprises - Le SPE promeut des profils DE en adéquation avec ces besoins - Pole emploi s'engage à identifier les besoins en compétences dans les territoires en organisant des ateliers des compétences et en s'appuyant sur Forma'Diag <p>Pôle emploi s'engage à organiser des évènements autour du recrutement et particulièrement pour les métiers en tension. Les modalités de ces évènements pourront être différentes : jobs datings, salons en ligne, ateliers de découverte des métiers en agence ou sur le site des entreprises pour présenter leurs métiers ou promouvoir les formations...</p>
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - La Branche collecte les besoins de recrutements des entreprises et les partage avec ses partenaires - La Branche engage avec les entreprises les actions de recrutement, formation et d'insertion dans l'emploi - Les entreprises s'engagent dès le début dans le processus de recrutement et de formation - La Branche met en place des actions de promotion des métiers dans les territoires
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<p><u>Engagement 2018</u> :</p> <p>120 demandeurs d'emplois mis à l'emploi notamment à l'issue d'une POEI ou d'une POEC .</p> <p><u>Indicateurs de suivi</u> :</p> <p>Nb d'entrées en formation, nb d'actions de formations démarrées... Focus sur les territoires ciblés dans le cadre de l'action innovante</p> <p><u>Indicateurs de résultat</u></p> <p>Nb de personnes mises à l'emploi sur un CDD de 6 mois minimum ou CDI</p>

N° fiche engagement	3.6.2
Axe 2	Besoins Emploi - Formation
Intitulé	Prospective et coordination sur l'observation des besoins emploi formation dans le BTP Contrat d'Etude Prospective
Description action(s)	<p>Objectif :</p> <p>Le contrat d'étude prospective (CEP) de la Construction en région Hauts-de-France doit permettre d'identifier les évolutions socioéconomiques à l'œuvre et de qualifier leurs conséquences sur l'emploi, en termes d'évolution des métiers et des besoins de compétences.</p> <p>Une approche territoriale permettra d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics en matière de développement de l'emploi et des compétences dans chaque bassin d'emploi.</p> <p>Résultats attendus :</p> <p>Le CEP de la Construction en région Hauts-de-France doit permettre aux Branches d'analyser l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et des formations au regard des nombreux défis tant économiques que technologiques auxquels les entreprises devront faire face à court et moyen terme.</p> <p>Il doit permettre de disposer d'un outil d'identification des besoins de recrutement des entreprises en fonction des spécialités et des spécificités territoriales.</p> <p>Il doit également permettre d'anticiper leurs besoins en compétences et de déterminer les formations nécessaires pour y répondre et identifier les métiers en déclin afin d'anticiper les besoins de reconversion de leurs salariés.</p> <p>Cette analyse doit déboucher sur des préconisations pour permettre au secteur de la Construction de faire évoluer l'offre de formation initiale et continue, des premiers niveaux de formation jusqu'à l'enseignement supérieur.</p> <p>Description :</p> <p>Sur la base d'une étude documentaire, d'entretiens avec des représentants des Branches du Bâtiment et des Travaux Publics et de Branches connexes, y compris des dirigeants d'entreprises, il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un état des lieux économique du secteur, - Mieux cerner les enjeux des mutations environnementales, techniques et économiques pour les entreprises, - Dresser à court et moyen termes un diagnostic de l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications à partir de données économiques, démographiques et technologiques, - Identifier les métiers qui vont connaître une évolution à court et moyen termes, - Identifier les compétences qui deviendront essentielles à détenir au regard de ces mutations, - Déterminer les actions visant le maintien, le développement et l'évolution des compétences des salariés du secteur, - Proposer des scénarii d'évolution à moyen terme (5 ans), - Produire des préconisations en matière d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences à l'échelle du bassin d'emploi. <p>La Cellule Economique Régionale de la Construction (CERC) produira deux tableaux de bord (Bâtiment & Travaux Publics) composés de trois parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - constats aujourd'hui en Hauts-de-France - quelles tendances demain ? prospectives à 5 ans - baromètres prospectifs par domaine de métier et fonction (selon liste établie avec les fédérations)

Public cible	
Porteur	Les fédérations professionnelles
Partenaires	Région (DFP/ Service observation évaluation) Pôle Emploi, DIRECCTE
Dispositif(s) mobilisable(s)	CEP
Opérateurs éventuels	Constructys Hauts-de-France (<i>sous réserve d'obtention d'un financement pour la réalisation du tableau de bord</i>)
Engagements partenaires publics	Engagement sur l'élaboration de la Carte cible , pour la Région (DFP/service Observation Evaluation) : travail sur les résultats d'insertions (publics de formation initiale et demandeurs d'emploi), appui sur la structuration des tableaux de bord La DIRECCTE participera au financement du CEP Pôle emploi alimentera l'étude prospective et mobilisera les travaux du CERC pour accompagner les publics dans les métiers émergents du bâtiment
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Elaboration d'un cahier des charges de l'étude prospective En lien avec l'élaboration de la Carte cible , engagement des Fédérations professionnelles, avec l'appui du CERC : - Eléments sur les besoins en recrutement des entreprises
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Un comité de pilotage sera mis en place et aura pour mission d'impulser, orienter, animer et piloter l'ensemble des travaux du CEP. Il sera présidé par un représentant de la DIRECCTE et composé des représentants des structures suivantes : - Partenaires sociaux (CPREF BTP), - CONSTRUCTYS Hauts-de-France - DIRECCTE (Unité Régionale, Unités Départementales).

N° fiche engagement	3.6.3
Axe	Axe 2 – Besoins emploi - formation
Intitulé	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises état des lieux des compétences - identification des besoins
Description action(s)	Définir avec la branche l'identification des compétences attendues par les entreprises Réaliser un état des lieux des compétences des demandeurs d'emploi disponible en faisant un zoom sur : - leur profil (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 Cet état des lieux sera produit sur le ou les métiers en tension dans le secteur du BTP défini par la ou les branches ou organisations professionnelles ; Action reconductible annuellement à compter du 2e semestre de chaque année
Public cible	Demandeurs d'emploi et entreprises rencontrant des difficultés à recruter ou confrontées à des transformations de ses emplois
Porteur(s)	Pôle Emploi Branches professionnelles : CAPEB, FFB, SCOP BTP, FNTP, FiBois
Partenaires associés	Opérateurs de placement spécifiques, (Proch 'emploi, plateforme d'insertion des C D ...)
Dispositif(s) mobilisable(s)	Liste des demandeurs d'emploi (service Etudes et statistiques de Pôle emploi HDF Observatoires des branches et OPCA
Opérateurs éventuels	Prestataires de Pôle emploi et du Conseil Régional, partenaires du SPE , Organismes de Formations
Engagements partenaires publics	Réalisation d'un état des lieux des compétences DE en lien avec les branches
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Identifier et cibler les activités pertinentes ou les métiers en tension ou en évolution Mobiliser une ou plusieurs entreprises pour valider ces besoins de compétences (volet qualitatif)
indicateurs de suivi	Nombre d'états des lieux effectués Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises Nombre de besoins de parcours de formation identifiés

N° fiche engagement	3.6.4
Axe 2	Besoins Emploi Formation
Intitulé Fiche Engagement	Dispositif Proch Emploi "Chef de file métiers" : Accompagner le recrutement des PME et TPE sur les offres du marché caché
Publics cibles	- PME-TPE Chercheurs (ses) d'emplois
Description action(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promotion des profils de publics Proch'emploi sur des métiers identifiés par les branches et les entreprises. 2. Mobiliser des chefs d'entreprises identifiées par la branche pour devenir les "chefs de file métier", afin qu'ils soient les ambassadeurs de Proch'Emploi, qu'ils promeuvent leurs métiers et créent une synergie en faveur de l'emploi dans leur territoire. 3. Participation des chefs d'entreprises identifiées et sensibilisés par les branches professionnelles aux réunions de circuits courts organisées dans les territoires par les plates-formes Proch'emploi. En effet, il s'agit de réunions informelles et conviviales entre demandeurs d'emploi jeunes et chefs d'entreprises qui sont organisées tous les deux mois dans le but pour ces jeunes d'instaurer un dialogue avec des chefs d'entreprises, de leur demander des conseils, mais aussi de se constituer un réseau de professionnels qui pourront les accompagner. 4. Diffusion des offre d'emplois collectées par les plates-formes territoriales Proch'emploi en lien avec les entreprises aux partenaires de l'emploi.
Porteur	Proch'emploi, FFB, SCOP BTP, FNTP, FiBois, CAPEB
Partenaires	- PME et TPE - Acteurs des structures de l'emploi : pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi... - Communautés d'agglomérations, EPCI... FAFTT
Engagements publics	Partenaires
	<p>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</p> <p>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</p> <p>-</p>
Engagements professionnelles entreprises	Branches et/ou
	<ul style="list-style-type: none"> - 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

<p>Engagements chiffrés / indicateurs de suivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chefs de file métiers mobilisés par la branche professionnelle - Nombre d'entreprises ayant participées aux réunions de circuits courts - Nombre de mise en relation effectuée par la branche professionnelle sur des profils chercheurs (ses) d'emploi positionné(e)s par Proch'emploi ET taux de mise à l'emploi. - Objectifs de résultats : 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	3.7.1
Axe	Stratégies réponses formation
Thème (cf schéma CB)	CB 3 - Bâtiment Travaux Publics
Intitulé	Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans : + 3500 places en mixité
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles (CAPEB, FFB, FRTP, SCOP BTP, FiBois)
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, évolutions technologiques des filières et des métiers...
Calendrier	Le groupe de travail technique est constitué dès la signature du Contrat de Branche Un premier livrable est attendu pour mars 2019 (à déterminer en fonction de la spécificité des filières)

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

- Maintenir la volumétrie actuelle de l'offre de formation
- En formation initiale, privilégier la voie apprentissage pour les formations de niveau V, et la voie scolaire pour le baccalauréat professionnel.
- Tendre à terme vers une élévation attendue des besoins de niveau IV
- Développer les modules liés au renforcement des soft skills, savoir-être, par une meilleure connexion école-entreprise
- Prise en compte des recrutements intérimaires dans les besoins en formations
- Construire une stratégie de lutte contre le décrochage en apprentissage
- Anticiper les besoins en compétences liés au développement des réseaux intelligents (rénovation des bâtiments, panneaux photovoltaïques, domotique...)
- Poursuivre les anticipations liées au Canal Seine Nord Europe
- Poursuivre les actions engagées sur la formation des jeunes migrants

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	3000	0	3000
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	600	600
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	3300	-600	2700
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	400		400
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	0	0	0
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	7900	0	7900
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	14600	0	14600

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

N° fiche engagement	3.7.2
Axe	Stratégies réponses formation
Intitulé	Dynamique Apprentissage : des actions innovantes au service du développement de l'apprentissage
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inscrire l'alternance dans le parcours d'orientation en collège et en lycée auprès des jeunes et des familles : information sur les différents métiers, sur les contenus de formation, les diplômes, les parcours et l'insertion professionnelle à l'issue de la formation. Permettre un accès facile à une cartographie des formations et parcours pour donner une information complète au public. Utiliser les outils qui existent. Faire des liens entre la plateforme de la Région et sites d'information existants. L'observatoire du BTP dispose de fiches métiers (https://www.metiers-btp.fr/) Communiquer sur les avantages sociaux de la convention collective. ➤ Démultiplier le sas apprentissage à l'exemple de celui de Roubaix. ➤ Favoriser l'articulation entre l'offre et la demande en expérimentant sur un territoire test de l'Oise : identification des besoins des entreprises, repérage de jeunes... ➤ Evaluer la mise en œuvre des titres pro en apprentissage : taux d'occupation, rupture, réussite aux examens. Optimiser l'offre et la faire connaître. ➤ S'appuyer sur l'appel à manifestation d'intérêt (région) auprès de lycées professionnels pour repérer les jeunes qui pourraient faire une partie de leur parcours de formation en apprentissage dont des jeunes décrocheurs. ➤ Demande de la branche : étendre à tous les marchés de travaux de la Région, la démarche de priorisation de parcours qualifiants, si possible diplômants dans le cadre des clauses d'insertion. Sensibiliser les autres maîtres d'ouvrage. Nécessité pour la branche de sensibiliser les entreprises au recrutement d'alternants plutôt que d'intérimaires sur les clauses d'insertion.
Porteur	Région, branches professionnelles : FFB, CAPEB, SCOP BTP, FNTP, FiBois
Partenaires associés	Rectorat, DIRECCTE, FAFTT
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Nombre de contrats d'apprentissage dans le secteur d'activité

N° fiche engagement	3.7.3
Axe	Besoins emploi-formation (Anticipation des mutations et de l'évolution des besoins en emplois/compétences - adaptation des formations)
Intitulé Fiche Engagement	Elever le niveau de qualification des salariés du BTP - ADEC Actions de formation - Appui conseil individuel en entreprise - Ingénierie Prolongation en 2019-2020 de l'ADEC CONSTRUCTION (actions de développement des emplois et des compétences dans le secteur du BTP 2018-2019-2020)
Publics cibles	TPE PME
Description action(s)	<p><u>Constats :</u> Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics a connu entre 2008 et 2016 un contexte économique et social très défavorable qui s'est traduit par la perte de nombreux emplois et qui a déséquilibré la pyramide des âges des entreprises. La nécessité de renouvellement ainsi que la reprise de l'activité observée depuis 2016 commencent à avoir des effets positifs sur l'emploi et laissent présager d'une accentuation des tensions de recrutement déjà rencontrées par les entreprises.</p> <p>La crise a marqué le secteur durablement. La taille des marchés a diminué et le recours à la sous-traitance est de plus en plus fort. L'organisation du travail au sein des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et la gestion des entreprises ont été impactées profondément. En outre, l'activité du secteur devrait être portée par de grands projets d'infrastructures qui nécessitent la montée en compétences des salariés :: le Grand Paris dès à présent, les Jeux Olympiques de 2024 et le Canal Seine Nord Europe dans les prochaines années.</p> <p><u>Enjeux :</u> Au regard de ce contexte, les enjeux restent nombreux pour le BTP notamment pour : - La poursuite de l'engagement de longue date pour la transition énergétique qui s'appuie sur la feuille de route du gouvernement et la loi de transition énergétique (performance énergétique des bâtiments, développement des transports propres et des infrastructures), - La mise en place progressive d'un plan de transition numérique qui s'appuie sur la loi pour une République numérique et le plan Fibre Optique ainsi que sur le Plan de Transition Numérique pour le Bâtiment (PTNB).</p> <p>Le numérique peut également apporter des éléments de solution pour quelques défis majeurs rencontrés par le secteur dans les années à venir, parmi lesquels : - une meilleure efficacité commerciale notamment grâce à une plus grande maîtrise des nouvelles technologies, - une optimisation des modèles organisationnels de travail : amélioration de la collaboration entre corps de métiers, centralisation et transferts des données nécessaires au suivi du chantier, - une amélioration des conditions de travail et de sécurité, - une fiabilisation de la gestion des projets, - une réduction de l'impact environnemental du bâti et du chantier,</p>

- une évolution de la conception pour répondre aux enjeux et attentes de la société : intégration des objets connectés, maîtrise des dépenses énergétiques, maintenance prédictive...
- une amélioration du suivi des ouvrages (maintenance, sécurité) et une anticipation des travaux d'amélioration, de rénovation (mise à jour réglementaire)

Les entreprises sont aussi confrontées à

- une concurrence accrue et diversifiée sur des marchés porteurs,
- de nouvelles exigences des clients en termes de conseil et de garantie,
- une réglementation de plus en plus prégnante (santé et sécurité au travail, éco construction, ...)
- la nécessité de fournir la preuve de la conformité des ouvrages à chaque étape de leur réalisation.

Les fonctions d'encadrement intermédiaire sont soumises à de nouvelles activités plus transversales, demandant d'autres compétences qui dépassent le seul périmètre du savoir-faire métier. Il faut désormais développer le travail collaboratif. L'ensemble de ces évolutions suppose la maîtrise de compétences nouvelles, mais la formation sur les fondamentaux métiers reste toutefois un préalable indispensable.

Contenu de l'ADEC

1. Actions de formation

Les actions éligibles sont des actions de formations individuelles ou collectives.

Elles pourront être organisées en présentiel, ouverte à distance ou par correspondance (y compris en mixte).

Dans la continuité d'expérimentations menées en région Hauts-de-France, le chantier pourra également être le support et le lieu de formation. Il s'agira alors d'organiser des Formations Intégrées au Travail (FIT) ou des Formations en Situation de Travail (FEST).

Les projets porteront en priorité sur la mise en œuvre d'actions relatives à :

- la maîtrise des savoirs de base notamment en préparation du certificat de connaissances et de compétences professionnelles CléA
- la consolidation des compétences des salariés aux fondamentaux métiers,
- le renouvellement et l'évolution des compétences de l'encadrement de proximité en intégrant les évolutions techniques et organisationnelles,
- l'adaptation des compétences des salariés aux nouveaux besoins précédemment décrits,
- la professionnalisation de l'encadrement (technique, managérial, commercial) afin de pérenniser les structures des entreprises et les rendre plus compétitives,
- la création ou la reprise d'entreprises (externalisation ou développement d'une nouvelle activité, ...),
- la mise en place de démarches de GPEC ou GRH,
- la formation des tuteurs et des Maîtres d'apprentissage confirmés.

2. Appui conseil individuel en entreprise

Un accompagnement individuel par un ou plusieurs consultants sélectionnés par l'OPCA sur la base d'un appel à projets sur les

	<p>thématiques inhérentes à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux conseils en Ressources Humaines pourra être proposé.</p> <p>3. Ingénierie</p> <p>Les activités d'ingénierie pourront être réalisées par des organismes de formation ou des cabinets de consultants (et / ou de l'OPCA CONSTRUCTYS) en amont des actions ou constituant à elles seules des actions : ingénierie préalable, construction de référentiels emplois, d'outils pédagogiques...</p> <p>Elles pourront concerner :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ingénierie des actions de formation et de professionnalisation, - l'ingénierie auprès des groupements d'offre globale, - l'accompagnement des entreprises dans la GRH et la GPEC.
Porteur	DIRECTTE
Partenaires	CONSTRUCTYS Hauts-de-France Région Hauts-de-France (mobilisation du SECO volet 2) FFB, FRTP, CAPEB, SCOP BTP
Dispositif(s) mobilisable(s)	ADEC
Engagements professionnels et/ou entreprises Branches	Assurer la promotion du dispositif auprès des TPE et PME. Organiser et réaliser le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre. Mobiliser les entreprises
Engagements chiffrés Indicateurs de suivi	<p><u>Moyens mobilisés :</u></p> <p>Les moyens de financement mobilisés dans la cadre du présent accord sont les fonds mutualisés de l'OPCA de la Construction, les fonds du Ministère du travail, les fonds des entreprises ou de tout autre partenaire.</p> <p>La participation financière prévisionnelle de l'Etat sera principalement dédiée au financement d'actions de formations, d'appui conseil, d'actions collectives. Une partie du financement sera également dédiée aux mesures d'ingénierie et d'accompagnement</p> <p><u>Objectifs quantitatifs pour la période du 01/07/18 au 31/12/2019 :</u></p> <p>Nombre de bénéficiaires : 100 entreprises et 400 salariés Nombre d'heures de formation : 14 800 heures</p>

N° fiche engagement	3.7.4
Axe 3	Stratégies réponses formation
Intitulé	Apporter une réponse formation aux besoins de compétences attendues par les entreprises en adaptant celles détenues par les demandeurs d'emploi diagnostics partagés - réponses adaptés et territorialisés
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Privilégier une approche « compétence » pour diagnostiquer les besoins de formation auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi. - S'appuyer sur les besoins de compétences diagnostiquées par Pole emploi, les branches professionnelles et les autres partenaires du Service Public de l'Emploi (SPE) pour orienter les achats de formation - Adapter l'offre de formation au besoin territorial - Favoriser des réponses réactives et individualisées en lien direct avec les sollicitations et besoins des entreprises - Utiliser les démarches de diagnostic partagées avec les membres du SPE et des branches (ex : Formadiag de Pôle emploi) - Favoriser la coordination des interventions dans une logique de parcours pour les publics dont ceux qui en ont le plus besoin quel que soit le financeur. - Orienter les achats du Conseil régional au travers de ces différents cadres d'intervention (marché de formation continue, enseignement supérieur, apprentissage) et sur ceux de Pôle Emploi par la mobilisation de dispositifs d'adaptation au besoin du monde économique (AFC, POEI, AFPR) à partir de la mutualisation des besoins de formation. - Territorialiser l'offre de formation et l'adapter aux besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi - Organiser des réponses d'adaptation de compétences rapides et accessibles pour les territoires - Favoriser la modularisation des formations en lien avec les diagnostics des compétences à développer
Public cible	Public demandeurs d'emploi en recherche de reconversion ou d'adaptation de leurs compétences dans le secteur du BTP .
Porteur(s)	Conseil régional/Pole Emploi /branches professionnelles : FFB, FRTP, CAPEB, SCOP BTP
Partenaires associés	OPCA/opérateurs de formation, entreprises / Direccte
Dispositif(s) mobilisable(s)	Tous les circuits de financement de formation des porteurs
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<u>Pôle Emploi</u> : AFC- POEC ou POEI en lien avec l'OPCA et le programme PIC ; AFPR ; <u>REGION</u> : PRF et PIC : marché « se former pour un métier » et « se spécialiser pour un métier » enseignement supérieur, l'alternance compétences CLE /CLEA
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Financement de POEC sur fond propre
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Taux de retour à l'emploi à l'issue des formations Délai entre la validation du besoin de formation chez le demandeur d'emploi et l'entrée en formation

N° fiche engagement	3.8.1
Axe 4	Anticipation et innovation pédagogique
Intitulé Fiche Engagement	Campus des Métiers et des Qualifications : renforcer les liens autour du campus des Métiers
Actions, outils, cadres d'intervention, pratiques existantes et parfois territorialisés	<p>Les campus des métiers regroupent des acteurs de la formation professionnelle autour d'une filière économique. Ils recherchent des synergies entre des lycées, des centres de formation des apprentis, des organismes de formation, des établissements d'enseignement supérieur, des laboratoires de recherche ainsi que des entreprises.</p> <p>Ils sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises (pôles de compétitivités, développement de nouvelles filières industrielles...)</p> <p>Dix Campus des Métiers et des Qualification sont labellisés à ce jour en Hauts de France (Ferroviaire – Industrie automobile et Ecomobilité / Métallurgie et plasturgie Picardie / Travaux publics / Bio-raffinerie végétale et chimie durable / ALS - Autonomie Longévité et Santé / INIC – Industries numériques et images créatives / Tourisme et innovation)/ Bâtiments et systèmes énergétiques intelligents 3.0 (BSEI 3.0)/ Relation client 3.0/Transports, logistique et sécurité</p> <p>Des Espaces d'Innovation Partagés (EIP) et des FabriqRév3 - EIP intégrant les objectifs de Troisième Révolution Industrielle – sont en cours de développement dans les lycées des CMQ.</p>
Publics cibles	Professionnels, élèves et enseignants
Partenaires	Rectorat (Délégations académiques de Lille et Amiens) Région Branches professionnelles : CAPEB, SCOP BTP, FNTP, FFB, FiBois
Dispositif(s) mobilisable(s)	CMQ labellisés Espaces d'Innovation Partagés
Engagements professionnels et/ou entreprises	Branches et/ou
	<p>Acter une volonté de développer la collaboration entre les Branches professionnelles et les CMQ afférents aux mêmes champs professionnels pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser la lisibilité des CMQ auprès des professionnels (actions de communication auprès des entreprises, via les Branches professionnelles) • Créer des passerelles de collaboration entre les Branches professionnelles et les CMQ (communication sur les offres de formation des CMQ, collaboration autour d'usages pédagogiques et/ou innovants des EIP des Lycées des CMQ voire des FabriqRév3, association des Branches professionnelles aux travaux des CMQ notamment aux travaux des groupes de travail "métiers" de CMQ lorsqu'ils sont mis en place...)
Engagements publics	Partenaires
	Porter l'animation des Campus des Métiers et des Qualifications, via les établissements porteurs et le Directeur Opérationnel du Campus, et accompagner les projets portés par les Comités de pilotage des Campus.
Engagements chiffrés / indicateurs de suivi	