

# AMBITION STRATÉGIQUE N° 1

---

Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales

## **LES ENGAGEMENTS**

- 1.1 Organiser l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins d'emplois et de compétences, en croisant les dimensions territoriale et sectorielle
- 1.2 Accompagner l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie

## **LES PRIORITÉS SECTORIELLES**

- 1.1 Mieux connaître et développer l'offre de formation dans le secteur de la fabrication additive en Hauts-de-France
- 1.2 Accompagner les dirigeants de TPE PME sur les enjeux RH
- 1.3 Mobiliser des diagnostics/études de la construction
- 1.4 Faciliter le recrutement par la création d'une marque employeur
- 1.5 Développer la marque employeur pour les entreprises de la filière textile-habillement
- 1.6 Développer des processus pédagogiques innovants pour les métiers relevant de la relation client
- 1.7 Construire une offre de formation adaptée aux grands chantiers du nucléaire dans la région
- 1.8 Répondre aux enjeux des grands chantiers (CSNE, ERBM, Giga Factory...)
- 1.9 Expérimenter le Bac Pro maintenance en apprentissage dans la filière textile
- 1.10 Sensibiliser et former aux enjeux de la stratégie bas carbone 2050

## **LES PROPOSITIONS INSPIRANTES**

## CONTEXTE ET CONSTAT

Le marché de l'emploi est actuellement très dynamique mais il reste disparate selon les territoires. Les besoins en compétences changent rapidement. De fortes tensions de recrutement, accentuées par la crise sanitaire, s'expriment dans de nombreux secteurs (notamment ceux du BTP, du transport et de la logistique, de la santé et des services à la personne, de l'hôtellerie-restauration, de l'industrie...).

Dans le même temps les transitions écologiques, énergétiques et numériques, le vieillissement de la population et les ambitions de relocalisation d'activités industrielles stratégiques, font émerger de nouveaux besoins et amènent les métiers existants à évoluer.



## AMBITION PARTAGÉE

Face à ces opportunités présentes et en devenir, le niveau ou type de compétences des personnes en âge de travailler ne correspond pas toujours aux compétences attendues. Cela nécessite une capacité permanente de dialogue entre l'appareil de formation professionnelle et le tissu économique. Ce dialogue renforcé doit permettre une identification plus juste des besoins des entreprises et des territoires, facilitant une adaptation de l'offre de formation, en tenant compte des particularités et finalités des différentes voies de formation : voie scolaire et universitaire, apprentissage et alternance, formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés.

L'identification des besoins en métiers et compétences actuels et futurs s'appuiera sur une coopération renforcée entre les acteurs de la formation et les acteurs économiques, dans un cadre de dialogue permanent et structuré, aux niveaux régional et territorial.

La finalité de cette concertation est d'alimenter la réflexion sur les évolutions nécessaires de l'offre de formation existante et à venir, toutes voies confondues, tant du point de vue de son dimensionnement que de celui des contenus et des modalités pédagogiques.

## STRATÉGIE CONCERTÉE

La stratégie identifiée s'organise autour de deux axes complémentaires :

- Organiser les voies et moyens d'un partenariat renforcé entre le monde de la formation et les représentants économiques : consultations régionale et territoriale, veille et consolidation régulière sur l'état des besoins en recrutement et compétences attendues, dialogue sectoriel et coopérations dans l'action.
- Sur cette base, mettre en œuvre les évolutions nécessaires de l'offre de formation régionale et ses déclinaisons territoriales.

Deux engagements sont repérés pour initier cette stratégie qui s'inscrira sur la durée du CPRDFOP :

- Organiser l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins d'emplois et de compétences, en croisant les dimensions territoriale et sectorielle.
- Accompagner l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### ENGAGEMENT N° 1.1

# Organiser l'identification, l'analyse partagée et la remontée des besoins d'emplois et de compétences, en croisant les dimensions territoriale et sectorielle



#### Publics cibles

Tous publics



#### Territoires

Tous territoires

#### Partenaires associés

État, Région, Partenaires Emploi formation des territoires, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, OPCO, Acteurs économiques (branches et organisations professionnelles), CMQ, Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche, ATpro, S3



## CONTEXTE/CONSTATS

L'évolution des activités et des emplois dans les territoires, les projets de développement économique locaux et les besoins de compétences des entreprises ne sont pas suffisamment identifiés, partagés entre les acteurs. L'identification des besoins en compétences doit pouvoir se faire au plus près des territoires et en lien avec les branches et organisations professionnelles, de manière continue et avec une grande réactivité.

Les mutations rapides et en profondeur de l'économie, les transitions numériques, écologiques et énergétiques, ainsi que les évolutions liées au vieillissement de la population, nécessitent en outre d'anticiper les besoins en compétences liés au développement de nouvelles filières, de nouveaux métiers ou à l'évolution de métiers existants. L'anticipation des besoins doit permettre d'adapter l'offre de formation à moyen terme, tant dans sa structure que dans son contenu, tout en continuant à répondre aux besoins immédiats.

## OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Élaborer et mettre en œuvre un processus de remontée des besoins en emplois et en compétences par les SPEL et les branches/organisations professionnelles/CMQ
- Consolider le dialogue sectoriel et intersectoriel quant aux besoins de compétences à court et moyen termes
- Capitaliser sur les travaux effectués au niveau des branches et des territoires
- Accompagner les territoires dans l'identification des besoins en emplois et en compétences à court et moyen terme pour tous les publics, y compris les salariés
- Accompagner les entreprises, en particulier les TPE/PME dans l'identification des besoins en ressources humaines

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### ENGAGEMENT N° 1.1

- Dans le cadre de la démarche « Hauts-de-France Excellence » contenue dans le SRDEII, accompagner à la croissance certaines PME à haut potentiel de développement
- Mettre en œuvre une instance régionale d'échange des besoins en emplois et en compétences croisant l'approche sectorielle et territoriale
- Intégrer une dimension transfrontalière dans la définition de ces besoins d'avenir

#### MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

##### Au niveau territorial :

Il s'agira d'organiser le partage de données et la construction d'un diagnostic des besoins en compétences au niveau local en s'appuyant d'une part, sur des ressources régionales et nationales (études et données des services de l'État, observatoires de branches, exploitation des données de Transitions Pro, Pôle emploi, études DARES...), d'autre part sur des ressources territoriales (démarches de GPECT, cartographie de l'appareil de formation...).

Par son copilotage État-Région et l'ensemble des partenaires mobilisés, le SPEL doit constituer l'instance territoriale de partage des besoins en compétence pour l'ensemble des publics et s'assurer de la transmission de ces éléments au niveau régional.

Sur la base du tableau de bord des SPEL, il s'agira d'accompagner les territoires dans l'identification des compétences nécessaires sur les territoires.

##### Au niveau sectoriel :

Il s'agira de conforter le dialogue avec les acteurs des filières économiques (notamment branches et organisations professionnelles) pour une identification précise des besoins exprimés par les entreprises en matière de recrutements, d'emplois et de compétences.

Cette identification doit s'organiser dans un cadre de dialogue sectoriel favorisant le croisement entre les dynamiques de développement économique et d'innovation à l'œuvre dans les différentes filières.

Les enjeux de réindustrialisation, par exemple la décarbonation de l'activité ou la mise en place de batteries embarquées, témoignent également de la nécessité d'élaborer une consultation à la fois sectorielle, intersectorielle mais aussi interdépartementale.

#### INDICATEURS DE SUIVI

- La mise à disposition d'un tableau de bord SPEL produit mensuellement par la DREETS avec la collaboration de la Région, à destination des 26 SPEL
- La formalisation par les SPEL des besoins en compétences à destination du niveau régional
- L'existence d'une instance régionale d'échange sur les besoins en emplois et en compétences croisant l'approche sectorielle et territoriale
- Des indicateurs de suivi complémentaires seront ajoutés une fois l'action mise en place



## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### ENGAGEMENT N° 1.2

## Accompagner l'évolution de l'offre de formation tout au long de la vie



#### Publics cibles

Tous publics

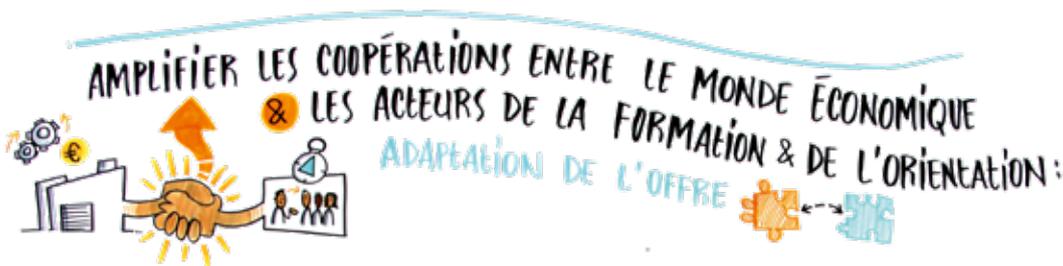


#### Territoires

Tous territoires

#### Partenaires associés

Région, DREETS, Éducation nationale, OPCO, Pôle emploi, branches et organisations professionnelles, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, organismes de formation



### CONTEXTE/CONSTATS

La prise en compte pour l'adaptation de l'offre de formation professionnelle des besoins d'emploi, de l'évolution des compétences et des qualifications recherchées par les entreprises, nécessitent d'amplifier et de systématiser le dialogue entre les acteurs de la formation et de l'orientation et ceux des filières économiques, tant au niveau régional que territorial.

Ce rapprochement des acteurs de la formation et de l'économie apparaît d'autant plus important dans un contexte où les transitions numériques, écologiques et énergétiques viennent accélérer les mutations à l'œuvre dans l'économie régionale et modifient à court et moyen termes les perspectives d'évolutions des métiers et de recrutements.

Cette nécessité implique précisément d'envisager la réponse formation selon différentes temporalités, en prenant en compte la pluralité des dispositifs de formation initiale et continue existants et leur cadre d'exercice respectifs.

En effet, les dispositifs de formation n'ont pas tous la même temporalité d'adaptation, qu'ils soient qualifiant, reposant ou non sur un référentiel, selon la nature de la qualification visée, selon le cadre temporel fixé à la formation.

La nécessité d'offrir des formations aux contenus les plus adaptés aux besoins de compétences est partagée par l'ensemble des acteurs et se traduit par un travail continu dans le cadre des procédures prévues à cet effet.

Ce processus connu et maîtrisé s'inscrit ainsi dans une temporalité, qui ne permet pas toujours de répondre avec réactivité aux demandes exprimées par les acteurs économiques et les personnes formées, notamment

# AMBITION STRATÉGIQUE 1

## ENGAGEMENT N° 1.2

compte tenu des transitions économiques et sociales que nous connaissons et l'évolution rapide des métiers et des besoins en compétences qu'elles induisent.

L'enjeu au niveau régional est donc d'apporter une réponse adaptée plus souple et réactive au niveau local, en venant compléter autant que de besoin les référentiels de formations existants et en accompagnant les projets de nouvelles certifications cohérentes avec les besoins en compétences et les besoins en emplois locaux.

### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Adapter l'offre de formation professionnelle initiale (sous statut scolaire et en apprentissage) et continue en lien avec les métiers d'avenir, les projets structurants du territoire régional et les évolutions de l'emploi et du marché du travail, tout en prenant en compte les aspirations des publics
- Poursuivre le développement de l'apprentissage sur les 6 années à venir en ambitionnant une augmentation progressive de +30% de nouveaux contrats annuels à l'horizon 2028 (soit 60 000 contrats contre 45 000 actuellement)
- Mobiliser les dispositifs de l'alternance comme levier de développement économique des entreprises et des territoires
- Développer les relations établissement de formation/entreprise pour nourrir l'adaptation des contenus de formation
- Renforcer les différents abondements au CPF en lien avec les compétences sectorielles ou transversales identifiées
- Contribuer à l'expérimentation de nouvelles certifications et à leur évolution en lien avec les métiers d'avenir
- Dans le cadre des campus des métiers et des qualifications, et sur la base des besoins économiques repérés dans le cadre d'un travail prospectif avec les branches professionnelles, construire des parcours de formation du bac-3 au bac+5
- Informer les acteurs économiques et les acteurs de l'AIO sur les évolutions de l'offre de formation
- Informer et accompagner les entreprises dans le développement de l'AFEST pour les salariés (et demandeurs d'emploi)
- Rendre visible les dispositifs complémentaires auprès des entreprises, organismes de formation et personnes formées



### MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Il apparaît pertinent de poser les conditions d'une consultation plus structurée et systématique des acteurs économiques, s'attachant à mieux identifier les évolutions de l'emploi par secteur d'activité, les besoins de qualification et la temporalité des adaptations nécessaires de l'offre de formation professionnelle.

Ceci implique que les besoins en compétences et en formation des acteurs économiques puissent être nettement identifiés au niveau régional et au niveau de chaque territoire, condition pour construire une réponse formation structurée et articulée entre les différentes voies (initiale, alternante et continue). Ceci requiert également que les établissements et organismes de formation soient associés à ces éléments de diagnostic afin d'accroître leur capacité d'adaptation et d'anticipation.

L'ensemble de ces éléments doit concourir à la complémentarité et à la pertinence des offres de formation tous dispositifs confondus (initiale et continue).

L'engagement consiste par ailleurs à accompagner les expérimentations, la mise en place de modules complémentaires, l'ajustement de référentiels.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

---

### ENGAGEMENT N° 1.2

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Évolution de l'offre de formation initiale sous statut scolaire (ouvertures et fermetures par secteurs économiques dont FCIL mention complémentaire)
- Évolution de l'offre de formation initiale par apprentissage (nombre de contrats signés annuellement par secteurs économiques)
- Nombre et répartition des personnes formées, en formation professionnelle initiale et continue, selon les secteurs et certifications et part des secteurs prioritaires (identifiés en commun)
- Taux d'insertion dans l'emploi
- Nombre et fréquence des informations vers les entreprises, les OF, les acteurs du CEP
- Nombre d'actions de formation pour les demandeurs d'emploi co-construites avec les entreprises
- Nombre de formations recevant un abondement CPF et lien avec les secteurs et compétences prioritaires identifiés

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### FICHES PRIORITÉS SECTORIELLES

Associées pour la première fois à la phase d'élaboration du CPRDFOP, les branches et organisations professionnelles ont pu exprimer les besoins évolutifs des secteurs, en lien avec leurs actualités et les grandes tendances qui se dessinent, dans un paysage économique, écologique, énergétique et numérique en pleine mutation.

La prise en compte et l'inscription dans le contrat de leurs problématiques et priorités offrent un ancrage davantage pragmatique aux ambitions et engagements concertés qui fondent la stratégie régionale en matière de formation et d'orientation professionnelle, pour les six années à venir.

Aussi, les principaux projets portés par les branches et organisations professionnelles, dans un cadre partenarial, pour l'année 2023, sont rattachés à chacune des ambitions stratégiques sous la forme de « fiches priorités sectorielles ». Celles-ci peuvent concerner un ou plusieurs secteurs, s'appliquent sur le périmètre régional ou ciblent un/des territoire(s) précis, et définissent des plans d'action résolument opérationnels associés à des indicateurs de suivi.

Chaque année, ces fiches pourront être révisées, amendées, complétées, permettant ainsi une réponse réactive aux évolutions à court terme des besoins.



## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.1

# Mieux connaître et développer l'offre de formation dans le secteur de la fabrication additive en Hauts-de-France



#### Publics cibles

Entreprises industrielles de la métallurgie et de la plasturgie, organismes de formation, jeunes en étude, demandeurs d'emploi, salariés



#### Territoires

Hauts-de-France et particulièrement Calaisis Audomarois et lycées partenaires



#### Secteurs concernés

- Secteurs de la métallurgie et de la plasturgie
- Filière industrielle en Hauts-de-France



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Métallurgie et Plasturgie**

Partenaires associés (structures et services concernés) : UIMM HDF, POLYVIA, PLASTIUM, LILLE DESIGN, UTC, UPJV, lycées des Hauts-de-France (lycées publics de Chauny, lycée de Fourmies, Espace Scolaire de Saint-Quentin), Pft Innovaltech, INSSET, IUT d'Amiens, Laboratoire des Technologies Innovantes



## SITUATION DE DEPART / CONSTAT / PROBLEMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Le monde industriel évolue en permanence avec la difficulté pour les entreprises de savoir quelles seront les technologies de pointe demain et comment réaliser un choix pertinent par rapport aux besoins des donneurs d'ordre. Ces réflexions se prêtent à un secteur en plein développement : la fabrication additive.

La fabrication additive se base sur le concept d'ajout de matière. A ce titre et peut-être plus particulièrement pour la partie métal, il s'agit de réaliser des économies de matières par des réponses à des demandes plus ciblées ou des contraintes techniques différentes aux fabrications usuelles. Seulement le sujet est vaste et il ne s'agit pas de choisir une technologie par rapport à une autre mais plutôt de mutualiser les ressources existantes sur la Région Hauts-de-France. Et par là-même donner de la visibilité à des sites que ce soit sur la partie métal, plastique ou composites.

La finalité étant de proposer aux entreprises une vitrine technologique facilement accessible, de pourvoir à la formation de leurs personnels et de répondre à des demandes de fabrication spécifique les concernant.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.1

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Compléter le recensement des technologies disponibles sur la région
- Harmoniser les lieux de vitrine technologiques au sein de chaque partenaire
- Construire un recueil de formations sur les divers champs de la fabrication additive
- Proposer un catalogue de services

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Bâtir et mettre en œuvre un plan d'actions partenarial	Mise en œuvre du plan d'action	Mise à disposition d'un livrable qui recense les technologies disponibles (métal, plastique ou composites) et leur localisation Nombre de rencontres et type de partenaires rencontrés	Fin 1 <sup>er</sup> semestre 2023
Créer un parcours d'accueil sur les lieux totem retenus	Parcours d'accueil	Nombre de parcours d'accueil et de lieux totem	Fin 2023 - début 2024
Rechercher des financements	Financement	Nombre ; montants des financements obtenus et type de financement obtenu (privé/public...)	2023 → 2024
Structurer l'offre de formation	Catalogue	Formalisation du catalogue formations sur les divers champs de la fabrication additive	Fin 2023-2027
Structurer l'offre de service	Catalogue	Formalisation du catalogue de service sur les divers champs de la fabrication additive	2023 → 2027

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.2

## Accompagner les dirigeants de TPE PME sur les enjeux RH



#### Publics cibles

Dirigeants de TPE-PME du secteur de la construction



#### Secteurs concernés

Construction



#### Territoires

Hauts-de-France



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Fibois Hauts-de-France, FRTP, FFB, CAPEB**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil Régional/OPCO

### SITUATION DE DEPART / CONSTAT / PROBLEMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les difficultés de recrutement sont multifactorielles. La pénurie de candidats n'empêche pas la difficulté des TPE-PME à élaborer une stratégie de recrutement, à formaliser les intégrations et à développer une véritable GPEC (conclusion des pré-diagnostic menés par Fibois Hauts-de-France dans le cadre de la mise en œuvre de deux PCRH). Il s'agit donc d'agir pour une professionnalisation RH des dirigeants par un recueil de leurs besoins, des opérations régulières de communication et de mise en relation avec les partenaires adéquates (OPCO, prescripteurs de l'emploi). Et aussi de les aider dans leur recrutement d'alternants, les informer sur les formations et les modalités de financement des contrats spécifiques.

### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Accompagner les dirigeants dans l'expression de leurs besoins
- Intensifier la mise en relation avec les acteurs de l'emploi et de la formation pour impulser le développement de stratégies RH
- Poursuivre la communication sur l'offre de formation et les modalités de l'alternance



## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.2

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Appui à la professionnalisation des dirigeants d'entreprise par la sensibilisation aux enjeux RH	Recrutements plus efficaces	Développement RH de l'entreprise Nombre de dirigeants du secteur de la construction sensibilisés aux enjeux RH	2023-2028
Poursuite de la dynamique amorcée par la mise en œuvre de l'action PCRH dans les secteurs de la 1ère et de la 2ème transformation par la tenue d'événements sur des thématiques RH	Sensibilisation et demandes d'accompagnement	Nombre d'événements sur les thématiques RH et nombre d'accompagnement	2023-2028
Facilitation des relations entre les entreprises et les OPCO par la promotion des dispositifs existants (appui RH, formation interne ou externe, financements...)	Développement de la GPEC	Nombre d'actions de promotion des dispositifs existants (appui RH, formation interne ou externe, financements...)	2023-2028
Communication sur l'offre de formation en région (apprentissage, initial, continue)	Recrutement alternants /DE	Nombre d'actions de communication sur l'offre de formation en région	2023-2028
Diffusion d'outils accompagnant l'intégration des alternants en entreprise et développer une culture de l'alternance	Recrutement alternants	Nombre et nature des actions de diffusion d'outils accompagnant l'intégration des alternants entre 2022/2028	2024
Promotion et développement de la participation des entreprises de la filière à des formations de tutorat	Formation « Maître d'apprentissage »	Nombre et nature des actions de promotion et de développement de la participation des entreprises du secteur de la construction à des formations tutorat REX entreprise	2024

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.3

## Mobiliser des diagnostics/études de la construction



#### Publics cibles

DE, alternants, salariés et nouveaux entrants des professions



#### Territoires

Hauts-de-France



#### Secteurs concernés

Bâtiment – Travaux Publics



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : FFB / FRTP / CAPEB

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil régional, Pôle emploi, CERC Hauts-de-France, CMQ bâtiments et systèmes énergétiques intelligents, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France



### SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Afin d'accompagner au mieux les entreprises dans leurs recrutements, fédérations et interprofessions ont besoin d'un retour sur consultation, avec résultats et indicateurs, concernant les dynamiques du marché du travail, les tendances économiques, les recrutements et formations... Bénéficier d'un tableau de bord annuel unique et exhaustif permettrait une communication accrue sur les emplois et formations en territoires et d'avoir une connaissance plus fine du public bénéficiant de ces formations (autres que DE). En outre, ces indicateurs consolideraient les consultations annuelles concernant tant la formation initiale que le PRF Région.

### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Connaissance fine de l'activité économique sectorielle
- Identification des flux du marché du travail de la construction en région
- Promotion de l'offre de formation continue

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.3

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Édition d'un tableau de bord emploi et formation de l'année	Connaissance fine de l'activité et du marché du travail	Livraison d'un tableau de bord emploi et formation B et TP Analyse de l'offre organismes de formation / besoins des entreprises du BTP	2023 et 2024
Diagnostics territoriaux dans le cadre du déploiement de la méthode SDP (support de Dialogue prospectif) expérimentée dans le Cambrésis sur d'autres territoires	Plans d'actions pour les territoires volontaires sur les besoins territoriaux dans le domaine de la rénovation énergétique	La mise à disposition d'un diagnostic territorial emploi-formation BTP partagé du marché et de l'offre de rénovation énergétique Le nombre de recours à la méthode « support de Dialogue prospectif » Scénarios prospectifs d'évolution de la demande (marché) et de l'offre (emploi-compétences)	2023 et 2024

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.4

## Faciliter le recrutement par la création d'une marque employeur



### Publics cibles

L'action s'adresse prioritairement aux chefs d'entreprise et salariés.



### Territoires

Hauts-de-France



### Secteurs concernés

Construction



### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **CAPEB Hauts-de-France**

Partenaires associés (structures et services concernés) : CAMPUS DES METIERS BSEI 3.0, DREETS Hauts-de-France (financeur)



### SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les entreprises artisanales du bâtiment rencontrent aujourd'hui de grandes difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines. Les marges de progression sont nombreuses concernant la formation de leurs salariés, intégration, définition de leurs missions au travers d'un profil de poste... Les pénuries de main-d'œuvre renforcent les difficultés des entreprises non structurées qui se retrouvent démunies à l'heure où « la marque employeur » devient un véritable outil de communication externe. Les missions de prestations de conseils en ressources humaines (PCRH) réalisées par la CAPEB Hauts-de-France et ses consultants prestataires ont permis de dégager un certain nombre de problématiques communes en la matière, qu'il convient de traduire en un plan d'actions et de formations destiné à faire monter en compétence le chef d'entreprise.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.4

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Faciliter le recrutement des salariés grâce à la construction d'une « marque employeur » pour les entreprises artisanales du bâtiment
- Recenser les besoins exprimés par les chefs d'entreprise en matière de gestion des ressources humaines
- Fidéliser les salariés

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Ingénierie analytique intégrant l'approche GPEC	Recensement des problématiques principales rencontrées par les entreprises	Tableau de recensement des problématiques principales rencontrées par les entreprises artisanales du bâtiment Nombre de chefs d'entreprises ayant bénéficié de l'ingénierie analytique Retour d'expérience des chefs d'entreprises (ce qui a bien fonctionné/ce qui est à améliorer) sur l'ingénierie analytique intégrant l'approche GPEC	01/11/2022
Mise en place d'un programme d'accompagnement individuel et/ou collectif en fonction des problématiques émergentes	Montée en compétence des chefs d'entreprise (Marque Employeur)	Recensement par entreprise des accompagnements individuels mis en place à l'issue de la formation ou coaching La mise à disposition de la marque collective Evolution du turn over par entreprise participante Nombre d'entreprises ayant repris la marque collective un an après son lancement	2023-2024

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.5

# Développer la marque employeur pour les entreprises de la filière textile-habillement



#### Publics cibles

- Entreprises de la filière textile-habillement : dirigeants, responsables RH, responsables de production...
- Prescripteurs emploi-insertion-formation...



#### Territoires

Hauts-de-France



#### Secteurs concernés

Textile



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **UITH Nord**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Entreprises de la filière textile-habillement, consultants, Pôle emploi et prescripteurs de l'emploi et de l'orientation dans un deuxième temps...



## SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Industrie traditionnelle de la Région Hauts-de-France, la filière du textile et de l'habillement, de la maroquinerie et de la chaussure représente aujourd'hui environ 14 000 salariés, répartis dans 400 entreprises.

Aujourd'hui le secteur du textile-habillement poursuit une mutation engagée depuis quelques années s'appuyant sur les savoir-faire d'une industrie traditionnelle régionale et s'ouvre à de nouveaux débouchés et marchés (équipements automobiles, aéronautique, construction, santé...) à forte valeur ajoutée et s'intègre dans une réflexion « matériau ».

Les entreprises de la filière ont aujourd'hui besoin d'être accompagnées pour répondre à différentes problématiques :

- Des difficultés de recrutement et une forte concurrence inter-industrielle
- Un déficit d'image, particulièrement dans notre région
- Un besoin d'accompagnement des dirigeants de TPE voire PME qui ont du mal à prendre du recul et anticiper sur leurs projets futurs

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.5

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Développement d'une marque employeur collective et individuelle pour la filière textile-habillement régionale :

- Attractivité de la filière textile-habillement régionale et de ses entreprises
- Compréhension de la part des entreprises de la filière (dirigeants, responsables RH, responsables de production...) des enjeux de la filière et de l'évolution des publics cibles
- Analyse des problématiques (collectives et individuelles) : état des lieux
- Proposition de plans d'action partagés
- Mise en œuvre de ces plans d'actions

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Information et retours des entreprises de la filière textile-habillement régionale : situation (individuelle et/ou collective), problèmes rencontrés...	Entreprises inscrites aux premiers échanges Validation du projet et engagement individuel	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'entreprises de la filière textile-habillement inscrites, localisation et type d'entreprises	Dès le dernier trimestre 2022
Lancement d'un appel d'offre restreint auprès de cabinets conseils habitués de ce type de démarches Marque Employeur	Analyse des propositions Sélection d'un prestataire ?	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre de réponses reçues à la mise en concurrence réalisée auprès des cabinets conseils habitués de ce type de démarches Marque Employeur	Dès le dernier trimestre 2022
Proposition de l'action collective aux entreprises textiles ou habillement régionales	Présentation de l'action collective et du/des cabinets conseils intervenants, du planning... Inscription des entreprises	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'entreprises textiles ou habillement participants à l'action collective	Dès janvier 2023
Premiers états des lieux Entreprises et Filière	Premiers retours : analyses des problématiques individuelles et collectives	Retours quantitatifs et qualitatifs : Livraison d'un recensement des problématiques individuelles et collectives rencontrées par les entreprises et la filière	1er semestre 2023

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.5

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Accompagnement des entreprises	Compréhension des situations de chaque entreprise, et des enjeux collectifs Analyses des états des lieux Développement de plans d'action	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'entreprises accompagnées individuellement La mise à disposition de la marque collective Nombre d'entreprises ayant repris la marque collective un an après son lancement	A partir du 2ème trimestre 2023

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

# Développer des processus pédagogiques innovants pour les métiers relevant de la relation client



#### Publics cibles

Tous publics : demandeurs d'emploi en amont d'une entrée en formation ou d'un emploi dans les métiers du commerce ou du tertiaire supérieur, banque, assurances, stagiaires de la formation continue, étudiants en formation initiale sous statut scolaire, apprentis se préparant à exercer un métier du commerce au sein même du secteur d'activité du commerce ou des services aux entreprises.



#### Territoires

Hauts-de-France



#### Secteurs concernés

- Commerce : BtoB, BtoC, e-commerce, commerce de gros
- Services aux entreprises
- Banque, Assurances
- Immobilier
- Numérique



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Campus des Métiers et des Qualifications Relation client 3.0**

Partenaires associés (structures et services concernés) : I.A.E. Lille USM, Greta Lille Métropole (ingénierie et site d'expérimentation au sein du Hub concentrateur d'innovation), GIP FCIP Académie de Lille (ingénierie et CFA), Lycée Gaston Berger, A.F.M.D. (Association pour la Formation au Management dans la Distribution) regroupant 16 enseignes de la Grande Distribution, Opcommerce ?, Campus de l'Habitat (groupe ADEO, Leroy Merlin) ?, Decathlon ?, UPECAD, AKTO ?, Sergic, Les places Tertiaires, Opco Atlas ?

FORMATION INNOVANTE

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

#### SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les métiers de la relation client sont transverses à de nombreux secteurs. Ils sont prépondérants dans le secteur d'activité du commerce et essentiels, notamment, dans le secteur du tertiaire supérieur – banque – assurances. La façon d'exercer ces métiers évolue fortement (digitalisation, nouvelles technologies) et de nouveaux profils de poste apparaissent, nécessitant une amélioration de la formation associée. Il s'agit à la fois de l'acquisition ou du développement de compétences techniques et de compétences comportementales (soft skills).

Les compétences comportementales constituent un élément clé de la transformation des métiers de la relation client. Pour autant, leurs définitions et prises en compte demeurent instables car leurs mécanismes de construction et de mise en mouvement sont encore méconnus. Elles apparaissent le plus souvent en filigrane dans les référentiels d'activité et de certification. Un des défis est de définir, d'identifier, reconnaître et évaluer ces compétences comportementales afin de redessiner les contenus d'apprentissage au plus proche du réel des terrains et d'en renouveler les modes d'acquisition en recourant notamment aux nouvelles technologies.

La finalité est donc de concourir à l'exploration et au développement de l'apprentissage des compétences comportementales liées aux métiers du commerce, dans le secteur d'activité du commerce et dans les secteurs d'activités associés tels que le tertiaire supérieur – banque – assurances, via la mise en place d'une ingénierie pédagogique innovante au travers de « l'école de l'expérience et de la relation client ». Elle promeut comme pierre angulaire des apprentissages, le développement du savoir-agir en situation : en présentiel réel au travers d'ateliers « pour apprendre PAR, POUR et AVEC le client » ou simulé en convoquant des outils immersifs et interactifs.

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier et analyser les situations professionnelles emblématiques de la relation client au sein de la famille des métiers du commerce (s'exerçant dans le secteur d'activité du commerce et/ou le secteur d'activité des services aux entreprises) en s'attachant notamment à la mise en œuvre des compétences comportementales/savoirs relationnels mobilisés dans ce cadre
- En déduire un référentiel et une architecture de formation intégrant formellement les apprentissages liés aux compétences comportementales et mettant en visibilité les niveaux de complexité par grands types d'interactions
- Concevoir et tester des scénarios dans des situations concrètes de formation et en évaluer l'efficacité en matière d'acquisition de compétences, en particulier de compétences comportementales
- Inventer une ingénierie pédagogique innovante qui conjugue les apprentissages traditionnels et les softs skills dans des situations d'apprentissage réelles : Apprendre PAR le client, AVEC le client, POUR le client ou simulées via la réalité virtuelle

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Identification et analyse des situations emblématiques de la relation client Secteurs : Commerce et Services aux entreprises	Définir le socle des compétences comportementales mobilisées dans la relation client, de leurs différents niveaux de complexité et des critères et indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs de performance attendus	Référentiel de formation aux compétences comportementales mobilisées dans la relation client Nombre de situations professionnelles emblématiques de la relation client au sein de la famille des métiers du commerce et identifiées par les entreprises ou OPCO partenaires Retour d'expériences sur les socles des compétences comportementales mobilisées dans la relation client	2023 - 2024
Didactisation/ scénarisation des situations emblématiques de la relation client des secteurs du Commerce et des services aux entreprises	Produire un ensemble de séquences, de modules permettant l'apprentissage des compétences comportementales	Dispositif de formation dédié au développement des compétences comportementales mobilisées dans la relation client Nombre de scénarii emblématiques de la relation client des secteurs Nombre de séquences, modules permettant l'apprentissage des compétences comportementales Satisfaction des participants et entreprises sur le contenu des séquences pédagogiques	Fin 2023 – 2024 – début 2025
Formation des formateurs	Mettre les formateurs en capacité de s'approprier, utiliser et le cas échéant, adapter ou augmenter les ressources disponibles	Délivrance d'attestation de compétences aux formés Nombre de formateurs formés et nombre d'organismes de formation concernés Evaluation post-formation par les formateurs formés	A partir du dernier semestre 2023 et tout au long du projet
Mise en expérimentation	Identifier les pratiques déployables Identifier les axes d'amélioration/ ajustement du dispositif	Rapport d'évaluation de l'expérimentation Nombre d'ateliers réalisés et le nombre de formés Nombre de sites d'expérimentation	2024 - 2025

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.6

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Déploiement/ Transférabilité	Transférer une méthodologie applicable dans d'autres contextes d'utilisation : autres situations professionnelles, autres métiers	Guide méthodologique à l'usage des encadrants pédagogiques, des formateurs et des accompagnateurs	2025

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.7

## Construire une offre de formation adaptée aux grands chantiers du nucléaire dans la région



#### Publics cibles

Entreprises de la filière nucléaire, organismes de formation, jeunes en étude, demandeurs d'emploi, salariés.



#### Territoires

Hauts-de-France



#### Secteurs concernés

- Secteur de la métallurgie
- Filière industrielle des métiers du nucléaire



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Métallurgie et Plasturgie**

Partenaires associés (structures et services concernés) : UIMM, les membres du CMQ Métallurgie et Plasturgie et des industriels



### SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

La situation énergétique de la France et de l'Europe en général nécessite de former massivement des personnes sur les compétences industrielles liées à la filière nucléaire. Un premier projet intitulé NUCLEOFIL HDF obtenu dans le cadre du Plan France Relance a permis de mettre en œuvre des dispositifs d'information, de création de modules complémentaires de formations, de cours nécessitant l'expertise requise dans la filière nucléaire et la création d'un titre d'ingénieur. Toutefois, une continuité à ce projet doit être envisagée pour permettre la structuration de la filière nucléaire dans les Hauts-de-France en lien avec l'Université des Métiers du Nucléaire. Des rencontres avec les industriels du secteur et les organismes de formation doivent permettre une coordination régionale pour proposer des actions de formations ciblées pour permettre d'aborder les grands chantiers du nucléaire dans la région dans les meilleures conditions en terme de disponibilité de compétences.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.7

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Initier des rencontres avec les organismes de formation et les industriels
- Identifier les besoins de compétences et de formation
- Accompagner le déploiement des formations sur le territoire des Hauts-de-France

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Rencontre des industriels	Cartographie des besoins de compétences	Livret synthétique de la cartographie des besoins de compétences Nombre d'entreprises invitées/présentes de la filière nucléaire et leur profil (taille, sous-domaine, localisation)	Fin du 1 <sup>er</sup> semestre 2023
Rencontre des organismes de formation	Cartographie des besoins de compétences	Livret synthétique de la cartographie des besoins de compétences Nombre d'organismes de formation rencontrés/présents	Fin du 1 <sup>er</sup> semestre 2023
Groupes de travail sur les thématiques de compétences retenues	Formations à mettre en œuvre Identification du public visé	Mise à disposition des référentiels de formation dont le contenu pédagogique des formations de la filière nucléaire	Courant 2024
Réponses à des appels à projet (AAP) spécifiques	Financement des projets	Nombre de réponse à des AAP (organismes de formation, entreprise filière nucléaire) et nombre de réponses positives	2024-2025

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.8

## Répondre aux enjeux des grands chantiers (CSNE, ERBM, Giga Factory...)



### Publics cibles

Demandeurs d'emploi, alternants, salariés et nouveaux entrants



### Secteurs concernés

Bâtiment – Travaux Publics



### Territoires

Hauts-de-France



### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : FFB / FRTP / CAPEB

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil régional / Pôle emploi – CERC Hauts-de-France



### SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Les grands chantiers régionaux ont un impact significatif sur les besoins en compétences dans les territoires concernés. La mobilisation et la coordination des acteurs est une des conditions de réussite des objectifs d'insertion, de formation et de retour à l'emploi des populations.

Les différentes études menées dans le cadre du projet du Canal Seine Nord Europe ont fait apparaître un nombre important d'emplois créés pour la réalisation de ce chantier, près de 28 métiers en lien avec le projet ; les compétences vont de conducteurs d'engins (tombereaux, pelleurs) à soudeurs, ouvriers VRD, encadrement TP... Ainsi, la Société du Canal Seine Nord Europe (SCSNE) a retenu l'hypothèse de la création de près de 6 000 emplois directs suivant les périodes du chantier. L'estimation faite à ce jour montre que la moitié de ces emplois devront être pourvus par des recrutements, l'autre moitié correspondant aux salariés des entreprises adjudicataires des différents marchés.

On prévoit d'ores et déjà près de 3 000 recrutements dans les TP dans les Hauts-de-France, hors projet du Canal Seine Nord Europe. Ainsi la FRTP s'engage dans la promotion du secteur au travers de la TP Mobile (co financée par la Région) qui circule en région Hauts-de-France. Une deuxième TP mobile va être livrée prochainement (octobre 2022) ; celle-ci sera stockée sur le territoire Picard. Elles serviront ainsi à la promotion du secteur des Travaux Publics et mise à disposition pour des formations.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.8

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Définition quantitative et qualitative des besoins en compétences
- Identification des flux du marché du travail relatif au chantier
- Promotion de l'offre de formation de proximité

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Déploiement de la TP Mobile	Promotion du secteur des Travaux Publics	Nombre d'actions de promotion du secteur des Travaux Publics et de participants Evolution du nombre de recrutements dans le secteur des Travaux Publics	2023 à 2028
Identification des besoins en emploi et compétence dans le cadre des grands chantiers (CSNE, ERBM...)	Adaptation des dispositifs d'orientation, de construction de parcours, de formation Retours d'expériences et formalisation de bonnes pratiques	Nombre d'ateliers de retours d'expérience et de participants à ces ateliers Cartographie des besoins en emploi et compétence dans le cadre des grands chantiers Liste des dispositifs ayant fait l'objet d'adaptation	2023 à 2028

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.9

# Expérimenter le Bac Pro maintenance en apprentissage dans la filière textile



#### Publics cibles

- Lycéens en 2<sup>nd</sup>e et 1<sup>ère</sup> en Lycées professionnels
- Enseignants
- Conseillers d'orientation



#### Territoires

Calais, Saint-Omer, Lille, Valenciennes, Cambrai, Péronne, Saint-Quentin, Soissons



#### Secteurs concernés

Textile



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **UITH Nord**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Rectorat, Lycées professionnels, Entreprises de la filière textile, Campus des Métiers et des Qualifications Métiers d'Art et Patrimoine...

## SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

Industrie traditionnelle de la Région Hauts-de-France, la filière du textile et de l'habillement, de la maroquinerie et de la chaussure représente aujourd'hui environ 14 000 salariés, répartis dans 400 entreprises.

Les métiers du textile-habillement souffrent d'un déficit d'image. Le secteur du textile est pourtant en pleine mutation. S'appuyant sur les savoir-faire d'une industrie traditionnelle régionale, il s'ouvre à de nouveaux débouchés (équipements automobiles, aéronautique, construction, santé...) à forte valeur ajoutée et s'intègre dans une réflexion « matériau ».

En parallèle nous n'avons plus en région que 2 formations textiles : une Licence Pro Textiles Innovants et un diplôme d'ingénieur ENSAIT.

Face à ces réalités, les entreprises de la filière textile sont confrontées à de grandes difficultés de recrutements et de formation de leurs futurs salariés.



## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.9

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Attractivité de la filière et orientation : information des jeunes scolarisés en lycées professionnels et de leur entourage (enseignants, conseillers d'orientation, familles...)

Dans un deuxième temps, cette même approche pourra se faire auprès de jeunes suivis en Mission Locale et souhaitant reprendre une formation

- Organisation de visites d'entreprises textiles : découverte des métiers « textiles »
- Proposition de périodes de stage
- Objectif final : signatures de contrats d'apprentissage dans la filière textile pour des jeunes en Bac Pro Maintenance

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Information de 3 ou 4 lycées sur les besoins des entreprises de la filière textile : rencontres des proviseurs, DDFPT et enseignants	Validation du projet et engagement des lycées professionnels	Retours quantitatifs et qualitatifs Nombre de lycées rencontrés et typologie de personnels rencontrés dans les lycées Liste des lycées ayant accepté de colorer l'année terminale (comparatif nombre de lycées sollicités et rencontrés)	Dès octobre 2022, puis chaque début d'année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)
Intervention auprès de classes de 2nde et 1ère de Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés (ex Bac Pro MEI)	Présentation des besoins des entreprises de la filière et échange avec les lycéens Présentation du projet : visites d'entreprise, stages, poursuites de leur formation en alternance	Retours quantitatifs et qualitatifs : Nombre d'intervention et de jeunes de 2nde et 1ère de Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés rencontrés	Dès novembre 2022, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.9

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Organisation de visites d'entreprises textiles présentes dans les bassins d'emploi des lycées	Découverte des entreprises textiles : machines, process industriels Rencontre avec les chefs d'entreprises : besoins des entreprises...	Retours quantitatifs et qualitatifs (à définir) : Nombre de visites organisées dans les entreprises textiles présentes dans les bassins d'emploi des lycées Nombre de lycéens ayant découvert les entreprises textiles Nombre de chefs d'entreprises rencontrés	Dès janvier 2023, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)
Accompagnement des jeunes pour leur recherche de stage en entreprises	Signatures de conventions de stages	Retours quantitatifs et qualitatifs (à définir) : Nombre de jeunes accompagnés pour la recherche de stage Nombre de conventions de stage signées parmi les jeunes accompagnés.	Dès février 2023, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)
Accompagnement des jeunes et des entreprises en amont d'un contrat d'apprentissage	Signatures de contrats d'apprentissage	Retours quantitatifs et qualitatifs (à définir) : Nombre de contrats d'apprentissages signés au sein de la filière textile Nombre d'apprentis accompagnés en amont d'un contrat d'apprentissage	Dès juin 2023, puis chaque année scolaire (expérimentation sur 3 années scolaires)

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.10

### Sensibiliser et former aux enjeux de la stratégie bas carbone 2050



#### Publics cibles

Dirigeants, salariés, DE, élèves du secondaire, étudiants du supérieur



#### Secteurs concernés

- Construction bois
- Bâtiment



#### Territoires

Hauts-de-France



#### Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Fibois Hauts-de-France/FFB/CD2E**

Partenaires associés (structures et services concernés) : OPCO, AREFIE, Pôle emploi



#### SITUATION DE DÉPART / CONSTAT / PROBLÉMATIQUE (y compris nouveau texte législatif)

D'ici 2050, la Stratégie Nationale Bas Carbone vise des volumes de bois dans la construction multipliés par 3 et une diminution de 95% des émissions du secteur du bâtiment. Or, la mise en œuvre de bois et autres matériaux biosourcés nécessite des précautions et des niveaux de qualification plus importants. En outre, les nouvelles demandes modifient les techniques et l'organisation de la chaîne de conception, de production et de réalisation, la préfabrication et l'industrialisation testées actuellement nécessitent des adaptations de toute la chaîne de formation, qu'elle s'adresse aux salariés ou aux apprentis. La volonté de massification de la réhabilitation renforce cette obligation de formation et de performance.

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 1.10

#### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Développement d'une offre de formation pour les professionnels
- Sensibilisation à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois à l'attention des demandeurs d'emploi et jeunes décrocheurs
- Sensibilisation des étudiants futurs ingénieurs du bâtiment à ces enjeux

#### PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Poursuite de la formation Concepteur Construction Bois Bas Carbone (2CBBC) à destination des professionnels en coopération avec Fibois France.	Formation des architectes, maîtres d'œuvres, maîtres d'ouvrages, techniciens et ingénieurs de bureaux d'études, économistes, conducteurs de travaux, etc.	Nombre et caractéristiques des personnes ayant suivi l'ensemble de la formation « Concepteur Construction Bois Bas Carbone » (2CBBC) à destination des professionnels en coopération avec Fibois France Evaluation de fin de formation par les stagiaires (comparatif descriptif contenus et attentes des stagiaires)	2023-2024
Partenariat avec l'école ETRE (décrocheurs)	Sensibilisation de décrocheurs aux métiers de la filière forêt-bois et à leur impact écologique. Promotion des formations.	Nombre de décrocheurs sensibilisés à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois	2023-2024
Partenariat AREFIE		Nombre de prescripteurs sensibilisés Nombre de jeunes sensibilisés (moins de 26 ans) à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois	2024
Partenariat Pôle emploi		Nombre de prescripteurs sensibilisés à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois Nombre de demandeurs d'emploi en formation	2024
Intervention en enseignement supérieur		Nombre d'étudiants ingénieurs du bâtiment sensibilisés à l'aspect écologique des métiers de la filière forêt-bois	2023-2024

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

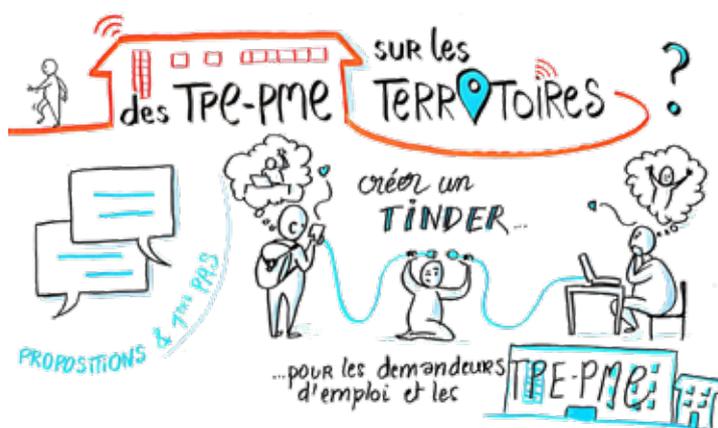
### PROPOSITIONS INSPIRANTES

## Comment accompagner collectivement les projets de développement d'un territoire par la formation et l'orientation ?

- Créer un réseau d'entreprises de proximité, démonstratrices de métiers tout public en définissant un cadre opérationnel, en s'appuyant sur Proch'Orientation pour les entreprises et en créant un label dédié avec cadre et formations associées
- Créer un parc d'attraction des métiers formation emplois en recensant les métiers, les compétences, les formations, les entreprises, en définissant les univers : stand entreprises, jeux virtuels, jeux pratiques, auto évaluation des aptitudes. Pour cela, il conviendra de déterminer un pilote sur le territoire.
- Développer des lieux hybrides tels que les tiers lieux en cartographiant l'existant, en rassemblant les actions et en définissant le cadre de l'A.M.I.

## Comment faciliter le recrutement des TPE-PME dans les territoires ?

- Innover dans la découverte des métiers en amenant les candidats sans projet à tester plusieurs métiers afin de promouvoir les métiers qui recrutent différemment (sens, éthique, contribution, intérêt général) et créer un label « entreprise accueillante »
- Créer un TINDER des candidats TPE/ PME employeurs via une plateforme locale de mise en relation entreprises & candidats, des applications géo localisées-geocatching pour déployer les offres d'emplois par pop-up et initier les échanges via un Tinder



- Innover dans les méthodes de recrutement en vulgarisant les approches prospectives pour accompagner l'entreprise dans la temporalité et recruter autrement (sécuriser l'onboarding et l'offboarding)

## AMBITION STRATÉGIQUE 1

### PROPOSITIONS INSPIRANTES

## Comment anticiper l'évolution des métiers et des compétences pour accompagner l'émergence des nouvelles filières stratégiques et les transitions écologiques et énergétiques ?

- Créer des lieux démonstrateurs des métiers d'avenir - réalisation concrète et pragmatique en définissant les nouveaux besoins des territoires (à partir d'observatoires et d'études) et en adaptant les formations aux nouvelles compétences ciblées
- Promouvoir les métiers et activités de la transition écologique et énergétique en identifiant les métiers cibles avec les attentes et les freins, en déterminant les médias et les lieux d'information et en créant des groupes locaux de réflexion et d'action
- Développer des formations aux transitions écologique-développement durable & économie en constituant une équipe projet (Etude d'opportunité, diagnostic, cahier des charges, formations intégrant un passeport sujet à reconnaissance)



Ces propositions émanent des réunions territoriales organisées dans les villes d'Amiens, de Béthune, de Compiègne, de Lille et de Saint-Quentin impliquant 550 participants réunis en ateliers facilitant l'intelligence collective (partenaires institutionnels, partenaires économiques et acteurs de la formation et de l'orientation).

Conformément aux engagements pris, ces propositions sont intégrées afin de potentiellement irriguer les trois premières ambitions stratégiques par les expérimentations et les innovations souhaitées.

Ces éléments ne sont pas, à proprement parler, des engagements du CPRDFOP mais constituent des exemples d'initiatives expérimentales qui pourraient être portées par des acteurs territoriaux et/ou sectoriels et potentiellement accompagnés par les acteurs institutionnels dans le cadre de leurs champs d'intervention.