

AMBITION STRATÉGIQUE N° 2

Élever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles en garantissant un accès à la formation pour tous tout au long de la vie

LES ENGAGEMENTS

- 2.1 Favoriser l'engagement en formation
- 2.2 Sécuriser les parcours de formation tout au long de la vie
- 2.3 Développer et sécuriser la mobilité professionnelle en facilitant les reconversions et les transitions professionnelles
- 2.4 Poursuivre et améliorer l'accès à la formation des publics les plus fragiles pour favoriser leur insertion professionnelle

LES PRIORITÉS SECTORIELLES

- 2.1 Trouver des réponses efficaces par le biais de l'AFEST (formation en situation de travail)
- 2.2 Proposer une offre et des parcours de formation qualitatifs et modernisés dans le secteur des industries graphiques
- 2.3 Entreprendre c'est ma priorité
- 2.4 Améliorer et amplifier l'intégration des publics en situation de handicap dans les métiers du transport
- 2.5 Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers de l'industrie

LES PROPOSITIONS INSPIRANTES

CONTEXTE ET CONSTAT

La Région Hauts-de-France est confrontée à un contexte socio-économique et scolaire caractérisé par les données suivantes :

- 5,1 % des habitants sont en situation d'illettrisme contre 3,6 % en France, avec 4 départements sur 5 parmi ceux aux taux les plus élevés de France métropolitaine
- 34,9 % de la population non scolarisée de 15 ans ou plus est non diplômée (30,5 % en France métropolitaine). Le taux de NEET (ni diplômé, ni en formation, ni au travail) chez les 18-25 ans est de 29 %, soit le taux le plus élevé du territoire national (23 %).
- Le taux de retard scolaire est supérieur d'un point à la moyenne nationale (7,8 % des élèves en retard d'un an ou plus à l'entrée en 6ème contre 6,8 % en France) et l'espérance d'obtenir le baccalauréat pour un élève de 6ème s'élève à 70,8 %, soit le 2ème score le plus faible de France. Quant au taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers, il s'élève en 2019 à 77,1 % (pour une moyenne nationale de 78 %).
- 18,3 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté (contre 14,7 % au niveau national)

En outre, des déterminismes liés au genre, au milieu social et territorial d'origine ou au handicap influencent la construction d'un projet d'orientation scolaire et professionnelle. Ils donnent lieu à de l'autocensure et entraînent d'importantes inégalités dans les choix d'orientation et dans les parcours professionnels.

Les indicateurs réunis lors de la phase de diagnostic du CPRDFOP mettent en évidence, de manière récurrente, un "décalage" entre le niveau de qualification de la population des Hauts-de-France et les besoins de main d'œuvre exprimés par le monde économique.

AMBITION PARTAGÉE

Dès lors, l'ambition d'élever significativement le niveau global de la population contribue à une meilleure relation entre la formation (initiale sous statut scolaire et par apprentissage, formation continue et VAE) et l'emploi.

Cette élévation du niveau de qualification doit concerner tous les publics (jeunes et adultes). Une attention particulière sera accordée aux publics fragiles, notamment dans les territoires vulnérables (ruraux, Quartiers Politique de la Ville, Pactes territoriaux...), qui cumulent des difficultés à se former ou à s'insérer professionnellement.



Il s'agit de développer une offre de formation professionnelle renouvelée et adaptée aux territoires et de favoriser la réussite de tous, par l'accès à une première qualification et en confortant le continuum bac-3/bac+3. Les liaisons lycée/enseignement supérieur pourraient être renforcées pour permettre une plus grande personnalisation et diversification des parcours en lien avec le SRESRI.

STRATÉGIE CONCERTÉE

L'entrée en formation constitue une étape clef qui suppose la construction d'un parcours vers l'emploi. La construction de ce parcours, quel qu'il soit, nécessite un accompagnement visant, notamment, à mieux connaître les possibilités de formation, le monde du travail et les opportunités d'insertion, ce afin de favoriser la persévérance et l'ambition des apprenants, de valoriser les acquis et de donner un sens aux parcours vers l'emploi.

La sécurisation des parcours de formation consiste à détecter le plus tôt possible les ruptures afin de proposer de manière la plus efficiente possible une nouvelle prise en charge (remédiation). Il convient de mieux identifier et repérer les personnes en risque de rupture de parcours en renforçant l'action au sein des structures de formation. L'information sur les dispositifs dans ce domaine doit être accentuée auprès des acteurs.

Enfin l'objectif consiste également à donner à voir, à encourager et à développer les passerelles entre les différentes modalités de formation. Par ailleurs, les mobilités professionnelles (contraintes ou choisies) sont sources de ruptures et doivent être accompagnées afin de valoriser et de capitaliser sur les savoirs et compétences acquises.

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

- Favoriser l'engagement en formation
- Sécuriser les parcours tout au long de la vie
- Accompagner la mobilité professionnelle et faciliter les reconversions et les transitions professionnelles
- Poursuivre et amplifier l'accès des publics les plus fragiles vers la formation et l'emploi

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.1

Favoriser l'engagement en formation



Publics cibles

Une attention particulière pourra être portée sur les publics fragiles des territoires vulnérables (quartiers prioritaires politique de la ville (QPV) et zones de revitalisation rurale)



Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

DREETS, autorités académiques, Région, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Organismes de formation (dont CFA), Etablissements scolaires, Branches et organisations professionnelles, OPCO, entreprises, acteurs du conseil en évolution professionnelle, acteurs territoriaux œuvrant auprès de publics en difficulté



CONTEXTE/CONSTATS

L'engagement en formation relève de la motivation, de choix personnels et d'une projection dans un avenir professionnel.

Les freins à l'engagement sont nombreux et varient selon les publics (jeunes ou adultes) : l'accès à un lieu de formation et la mobilité, freins psychologiques, garde d'enfant, rémunération... Ils sont particulièrement prégnants dans les territoires urbains et ruraux vulnérables et constituent des déterminants à prendre en compte dans l'engagement en formation et la prévention des ruptures.

De même, s'engager dans une formation nécessite une bonne connaissance du tissu économique et de l'offre de formation disponible dans sa diversité et dans ses modalités pédagogiques (centre, à distance, en ligne, en entreprise, hybridé, ...). L'engagement particulier en alternance est d'autant plus exigeant qu'il nécessite d'une part, un engagement immédiat dans un environnement professionnel au sein de l'entreprise et d'autre part, dans une formation dispensée dans un établissement de formation par alternance.

Ces choix peuvent être facilités et accompagnés par l'ensemble des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Informer tous les publics sur les atouts de l'économie régionale et locale et leurs évolutions (grands projets régionaux, « raconter l'histoire régionale ») pour susciter des vocations et mieux orienter leurs choix

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.1

- Ouvrir le champ des possibles à tous les publics : informer et orienter sur les différentes voies de formation possibles en lien avec l'emploi (taux d'insertion dans l'emploi, de réussite aux diplômes, de poursuite d'études, niveaux de salaire...) et informer sur les contenus de formation et les modalités, en lien avec les organismes de formation, en articulation avec les engagements de l'ambition stratégique 3
- Contribuer à la levée des différents freins d'accès à la formation des publics et plus particulièrement des publics fragiles et situés dans des territoires vulnérables.

Au titre du **Schéma régional de développement de l'alternance** :

- Donner à voir la réalité des recrutements en alternance pour tous les publics, les perspectives d'emploi sur les bassins, pour accompagner les choix professionnels des futurs alternants et déployer une offre régionale lisible et accessible de formation par alternance pour mieux confronter l'engagement du public et faire le lien avec le réel
- Éclairer les jeunes et les familles sur la qualité des formations régionales par alternance
- Favoriser l'individualisation des parcours de formation par alternance pour mieux valoriser l'expérience acquise par le candidat au préalable
- Appuyer et accompagner les postulants à l'alternance dans leur démarche de recherche d'employeur et d'accès aux aides auxquelles ils peuvent prétendre et lever les freins périphériques pour faciliter la signature de contrat d'alternance

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Conforter l'individualisation de la formation en jouant sur ses contenus et ses modalités afin de faciliter l'entrée et le maintien en formation
- Recourir à des dispositifs préparatoires à l'entrée en formation (Prépa-apprentissage, Prépa-compétences...)
- Favoriser les parcours mixtes en alternance (mixité de publics et mixité de parcours) scolaire et alternance, mais aussi formation continue et VAE (en lien avec la fiche engagement 2.2)
- Renforcer les liens entre organismes de formation, acteurs de l'orientation et de l'accompagnement et entreprises afin d'assurer une meilleure connaissance des formations et de leur cadre et sécuriser l'engagement, en articulation avec l'ambition stratégique 3
- Mobiliser les dispositifs d'alternance, l'AFEST et les périodes d'immersion en entreprise (PMSMP...) comme des leviers d'engagement
- Modulariser la durée et le contenu des formations en fonction des acquis à l'entrée, permettre des entrées en apprentissage tout au long de l'année
- La coordination des acteurs, particulièrement entre acteurs de l'accompagnement et organismes de formation est indispensable afin de convaincre et sécuriser l'engagement en formation

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre des entrées/ Nombre de places (par voie de formation et type de public)
- Taux de remplissage (nombre de candidats positionnés sur les formations rapporté au nombre de places disponibles en formation par domaine de formation)
- Évolution du nombre de NEETS

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.2

Sécuriser les parcours de formation tout au long de la vie



Publics cibles

Élèves, étudiants, apprentis, salariés, demandeurs d'emploi, personnes éloignées de l'emploi, personnes en situation de handicap, publics fragiles des territoires vulnérables



Territoires

Ensemble du territoire régional, avec une attention particulière portée sur les territoires vulnérables

Partenaires associés

État, Autorités académiques, Région, Préfecture (SPEL), DREETS, Collectivités territoriales, Pôle emploi, branches professionnelles, Missions locales, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, organismes de formation, CFA, AGEFIPH, Chambres consulaires, OPCO, entreprises, Réseaux associatifs...

CONTEXTE/CONSTATS

La sécurisation des parcours de formation toutes voies confondues constitue un enjeu majeur en Hauts-de-France pour l'insertion professionnelle des publics cibles du CPRDFOP (élèves, étudiants, apprentis, salariés, demandeurs d'emploi, publics éloignés de l'emploi...), afin d'éviter les ruptures, donner accès à la qualification et favoriser l'employabilité et l'insertion de chacun.

Par ailleurs, la récente crise sanitaire a fragilisé de nombreux parcours et a renforcé l'importance de la sécurisation des parcours et permettre une hybridation des modalités pédagogiques, pour tous les publics.

La sécurisation des parcours passe également par un accompagnement individualisé des publics, s'appuyant sur des leviers variés combinant la mobilisation d'aides individuelles et la mobilisation - pour les plus jeunes - de dispositifs de réussite éducative (rémunération, hébergement, santé, restauration, aide à la mobilité...).

L'alternance nécessite un investissement fort et des responsabilités multiples qui doivent être pris en compte pour la sécurisation du parcours de l'alternant. La voie de l'alternance et en particulier l'apprentissage est un levier d'inclusion et d'intégration des jeunes dans le monde professionnel et constitue un outil favorisant l'emploi et l'embauche durable à tous niveaux de formation, un apprentissage complet et concret de métiers spécifiques, et donne la possibilité de découvrir en profondeur différents secteurs professionnels.

Les publics fragiles issus de territoires vulnérables cumulent par ailleurs des difficultés susceptibles de générer un risque accru de rupture de parcours.



Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les causes de ruptures de parcours (en lien avec l'engagement 1.1 du principe Observer)
- Identifier, valoriser et coordonner les dispositifs existants auprès des prescripteurs et des publics cibles
- Outiller et accompagner les professionnels de la formation et de l'emploi dans le champ de la sécurisation des parcours
- Conforter le lien entre prescripteurs et organismes de formation et les entreprises pour sécuriser les parcours du positionnement à l'insertion professionnelle
- Optimiser le repérage des jeunes en risque de décrochage scolaire et ceux ayant quitté le système de formation et poursuivre la coordination des dispositifs de remédiation
- Faciliter le maintien et/ou le retour en formation à travers des actions et pratiques éducatives et pédagogiques innovantes

Au titre du **Schéma Régional de Développement de l'Alternance** :

En cours de parcours

- Éviter les ruptures de contrat d'apprentissage et permettre le rebond en cas de rupture avérée
- Améliorer les conditions matérielles et soutenir financièrement les apprentis
- Améliorer la qualité de vie globale en apportant un soutien, une écoute, un accompagnement individualisé pour lever les freins périphériques et prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel et permettre ainsi la réussite du parcours
- Repérer les apprentis en difficulté ou ayant des besoins spécifiques et apporter un appui en plus de la formation pour sécuriser leur parcours et les amener à la qualification (mieux accompagner les troubles dys, lutter contre l'illettrisme, l'illectronisme...)
- Accompagner les apprentis en situation de handicap sur la totalité de leur parcours et prévoir tous les aménagements (aménagement pédagogiques, en équipements...) et toutes les fonctionnalités d'apprentissage nécessaires à la réussite de leur parcours.
- Favoriser l'ouverture des apprentis et renforcer leur autonomie (par des actions culturelles, sportives, éducatives ou à visée professionnelle)

A l'issue du parcours

- Amener l'apprenti à une insertion professionnelle durable et réussie à l'issue du contrat
- Construire, accompagner et informer les apprentis des suites de parcours possible à l'issue de l'apprentissage

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.2

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

La mobilisation des politiques de formation et d'orientation professionnelles est bien entendu particulièrement requise pour participer pleinement à cette sécurisation des parcours. Les partenaires rappellent la nécessité d'une mobilisation de tous les outils de prévention de ruptures de formation, toutes voies confondues. De la même manière, la mise en œuvre et l'articulation de tous les dispositifs de remédiation sont considérées comme prioritaires pour le CPRDFOP.

Plus spécifiquement pour les demandeurs d'emploi, le dispositif « S'engager vers l'emploi » (actions relatives aux savoirs de base, à la lutte contre l'illettrisme, la réflexion sur le projet professionnel personnel et l'accompagnement vers l'emploi) proposera des réponses différenciées et individualisées et un suivi particulier en direction des publics les plus concernés par un risque de rupture de formation.

Par ailleurs, la formation en alternance demande un engagement important tout au long du parcours de la part des jeunes, des entreprises et des CFA. Sécuriser le parcours en apprentissage nécessite des actions conjointes et coordonnées, des moyens mobilisés par les pouvoirs publics et par les branches professionnelles sur la durée du parcours de l'apprenti. Cela requiert en parallèle de soutenir toutes actions de professionnalisation et de formation de la communauté de formation que ce soit au sein des CFA (formateurs, référents, personnel de l'accompagnement) ou au sein des entreprises (formation de tuteur ou de maître d'apprentissage) et d'accompagner et de valoriser les démarches « qualité » des CFA.

Dans cet esprit, cet engagement a pour ambition de favoriser les conditions de réussite des parcours de chacun et de mettre en synergie l'ensemble des acteurs concernés aux niveaux régional et territorial.

INDICATEURS DE SUIVI

- Pour tous les dispositifs de formation, connaître les taux d'abandon/ruptures et caractériser les publics concernés (hommes/femmes, jeunes, TH, territoires) y compris les NEETS
- Évolution du taux de jeunes sortant de formation initiale sans qualification et nombre de décrocheurs sur la durée du CPRDFOP
- Identification des aides permettant de lever les freins périphériques et production de données chiffrées sur le recours à ces aides (nombre, type de publics, de territoires...)

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.3

Développer et sécuriser la mobilité professionnelle en facilitant les reconversions et les transitions professionnelles



Publics cibles

Salariés, salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, particulièrement les seniors ou demandeurs d'emploi de très longue durée



Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

DREETS, Région, Éducation nationale, OPCO, Branches et organisations professionnelles, AT Pro, opérateurs CEP, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, Organismes de formation



CONTEXTE/CONSTATS

Le marché du travail est marqué par une augmentation du nombre de transitions professionnelles depuis trente ans. En effet, les enquêtes Formation et Qualification professionnelle (Insee) évaluent à 20 % le nombre de personnes qui effectuent une reconversion professionnelle en cinq ans, dont 38 % dans la même entreprise (promotion interne...).

Un enjeu central pour les politiques publiques et les partenaires sociaux est donc d'accompagner les actifs à anticiper et sécuriser ces mobilités, pour qu'elles soient choisies plutôt que subies.

Différents dispositifs viennent désormais soutenir ces aspirations ou besoins de mobilité : Pro-A, reconversion et promotion par l'alternance des salariés, les dispositifs de transition professionnelle, individuelle ou collective, Reconnaître et Valider (REVA)... Par ailleurs, le compte personnel de formation (CPF) peut être directement mobilisé par la personne, avec ou sans l'appui d'abondements de son employeur, de son OPCO, ou de tout autre partenaire.

Pour rappel, les dispositifs de reconversion directement mobilisable par les salariés sont : le CEP, le projet de transition professionnelle, le dispositif de démission-reconversion.

Les branches et organisations professionnelles peuvent quant à elles mobiliser : la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), les Edec et TransCo.

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.3

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Initier et stabiliser une articulation entre financeurs des dispositifs contribuant aux transitions et reconversions professionnelles
- Mieux faire connaître, informer, partager les dispositifs et leurs modalités aux actifs et aux entreprises
- Encourager le recours des actifs à la VAE comme levier de transition enrichie par une formation professionnelle complémentaire
- Sensibiliser et acculturer les entreprises aux actions de formation en situation de travail (AFEST) pour les développer, à destination des actifs
- Poursuivre la structuration du conseil en évolution professionnelle des salariés
- Considérer les opportunités liées aux grands projets de développement économique comme solutions de mobilité (exemple des 3 grands projets de gigafactory électromobilité)
- Sécuriser les parcours professionnels grâce aux compétences transversales et leur identification (notamment au travers de référentiels de type RECTEC)
- Organiser une réflexion intersectorielle sur les passerelles entre certifications afin de faciliter la mobilité professionnelle (par exemple, blocs de compétences, compétences transversales, compétences transférables)
- Initier une concertation transfrontalière franco-belge quant aux qualifications et référentiels de compétences

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

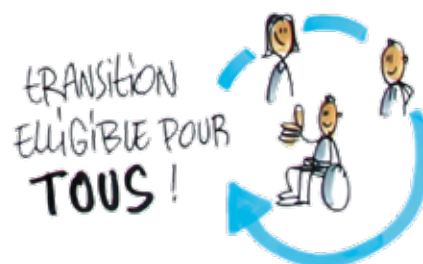
Il s'agit ici de faciliter les mobilités et les reconversions professionnelles, dans une approche inter-métiers et/ou intersectorielle, grâce aux dispositifs de financement de la formation continue et des transitions et aux dispositifs de reconnaissance des compétences acquises. Cette approche devra par ailleurs encourager une dimension territoriale et interterritoriale (voire transfrontalière).

Les ATPro et les prestataires du CEP notent un «effet crise» sur une partie de la population salariée plus encline à questionner sa trajectoire professionnelle, renforçant la nécessité d'amplifier la mobilisation des dispositifs et leur appropriation technique.

A ce titre, le conseil en évolution professionnelle doit venir aider l'actif, demandeur d'emploi ou salarié, dans sa réflexion.

La structuration progressive en blocs de compétences des certifications professionnelles doit permettre de faciliter ces mobilités intra et intersectorielles en réduisant les temps de transition et d'acquisition d'une nouvelle certification.

Pour réussir les transitions de demain, les logiques de parcours sécurisés doivent être mises en œuvre afin de s'adresser à tous les publics, salariés ou demandeurs d'emploi. L'articulation des opérateurs financeurs doit donc constituer une priorité afin de faciliter la prise en charge des reconversions professionnelles pour tous et garantir les transitions inter-entreprises qui sont en général des parcours longs.



Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.3

Dans cette perspective, une réflexion devra être initiée sur les articulations entre les dispositifs ouverts aux actifs mais différenciés selon les statuts (demandeurs d'emploi / salariés).

La phase de concertation du SRDEII a permis d'exprimer les fortes attentes concernant le soutien aux actions de formation des salariés ou futurs salariés au sein même des entreprises, particulièrement celles situées dans les territoires les plus éloignés des structures de formation professionnelle. Pour autant, si l'offre de formation et les financements existent pour les demandeurs d'emploi, celle qui s'ouvre aux salariés en activité est plus restreinte.

Par conséquent, un des enjeux du CPRDFOP sera de développer l'écosystème de formation au plus près des territoires et d'imaginer des ingénieries régionales et locales permettant aux actifs non couverts par les dispositifs existants de pouvoir bénéficier des évolutions et transitions professionnelles générées par les transformations en cours ou à venir de l'économie (transitions numériques, écologiques et énergétiques). Celles-ci constituent des opportunités nouvelles de reconversion pour les actifs qu'il conviendra d'accompagner.

INDICATEURS DE SUIVI

Quantitatifs :

- Nombre de mobilités identifiées (partiellement) via les licenciements pour motif économique, les ruptures conventionnelles, les démissions-reconversions
- Nombre d'entrées dans les dispositifs de reconversion professionnelle (c'est-à-dire avec formation) et de transition professionnelle
- Nombre de VAE débutées et certifications obtenues
- Nombre d'opérations d'information et de communication sur les dispositifs, notamment en SPEL

Qualitatif :

- Cartographie régionale et/ou départementale des interlocuteurs en fonction des dispositifs et des publics

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.4

Poursuivre et améliorer l'accès à la formation des publics les plus fragiles pour favoriser leur insertion professionnelle



Publics cibles

salariés, salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, particulièrement les seniors ou demandeurs d'emploi de très longue durée.



Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

État, Région Pôle emploi, Missions locales, Cap Emploi, CFA, Etablissements d'enseignement supérieur, Organismes de formation continue, Branches et organisations professionnelles, OPCO, Chambres consulaires, Ecoles de production, Ecoles de la 2ème chance, Micro-lycées, Associations, établissements scolaires, Collectivités territoriales et EPCI, Etablissements publics, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France, AGEFIPH (Ressource handicap formation), FIPHFP, PSAD (tous les membres du SPRO et SPELOF)



CONTEXTE/CONSTATS

De nombreux freins périphériques (socio-économiques, santé, cognitifs...) fragilisent une partie de la population, en limitant leur accès à un parcours de formation et à une insertion professionnelle.

La région se caractérise par une part plus élevée de demandeurs d'emploi de longue durée dans l'ensemble de la demande d'emploi (48,2 % au trimestre 2 2022 contre 47 % en France métropolitaine), et une part non négligeable de seniors, qui par ailleurs nécessitent un accompagnement plus spécifique pour un meilleur accès à la formation.

En 2018, on comptabilisait en Hauts-de-France 253 000 jeunes qui n'étaient ni en emploi, ni en étude, ni en formation (NEET) soit 23 % de la population contre 18 % en France. D'autre part, en 2021, plus de 170 000 jeunes de 16 à 25 ans n'étaient pas insérés.

Certains arrondissements de la région affichent des indicateurs bien plus élevés pouvant aller jusqu'à 27 % ou plus de jeunes qui ne sont pas insérés dans un parcours.

De même, les publics fragiles des territoires urbains et ruraux vulnérables, notamment QPV, ZRR, Bassin minier, Sambre Avesnois Thiérache, cumulent des difficultés dans l'accès aux services, à la formation et à l'emploi.

Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.4

La Région Hauts-de-France a la part de population couverte par le RSA la plus importante de France : 80 pour 1 000 habitants (53 pour 1 000 en France). Dans ce contexte, la région et les cinq départements se sont engagés à amplifier l'accès à la formation de ces publics comme levier de retour à l'emploi : les bénéficiaires du RSA représentent 27 % des stagiaires dans le programme régional de formation. Ce taux est en progression constante.

Par ailleurs, la proportion de personnes en situation de handicap parmi les demandeurs d'emploi de la région a augmenté pour atteindre 9,3 % en 2021. L'AGEFIPH et la région se sont engagées à améliorer leur accès à la formation : des avancées ont pu être réalisées et se traduisent par une progression constante de la part des stagiaires en situation de handicap dans le programme régional de formation qui a atteint 11,1 % en 2021.

Enfin, les personnes bénéficiaires de la protection internationale connaissent aussi des difficultés accrues dans leur parcours d'insertion professionnelle, du fait notamment d'une maîtrise moindre de la langue française, de problématiques connexes significatives (logement, revenu) et de reconnaissance de leurs qualifications.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier les freins additionnels que rencontrent les publics fragiles afin d'envisager les réponses adaptées
- Identifier les acteurs agissant pour les publics fragiles, au-delà des seuls champs formation et emploi, pour contribuer à lever l'ensemble des freins
- Renforcer les moyens pour repérer et identifier de façon coordonnée et au plus près des territoires, les publics fragiles sans solution par la mise en place d'actions, d'outils, d'approches, de méthodes de détection innovantes
- Faire de l'apprentissage et de l'alternance un outil au service de l'élévation du niveau de qualification des publics fragiles des territoires vulnérables
- Accompagner les publics fragiles dans la construction de leur projet professionnel et développer toutes les compétences transversales nécessaires à l'insertion professionnelle
- Développer la sensibilisation des organismes de formation et des CFA à l'accueil de publics fragiles pour une égalité d'accès à la formation



Ambition stratégique 2

ENGAGEMENT N° 2.4

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

- Développer des actions de remédiation, de remobilisation et d'accompagnement innovantes, individualisées et adaptées aux publics fragiles pour la construction d'un « parcours de réussite en formation »
- Soutenir des méthodes d'apprentissage et de formation en privilégiant « le faire pour apprendre » et l'apprentissage en situation réelle de production et de travail en lien avec les entreprises et les centres de formation pour contextualiser les compétences à acquérir
- Privilégier les approches de tutorat, de mentorat par les « pairs » (les jeunes conseillent les jeunes) et mettre en place des systèmes de parrainage ou de mentorat entre alternants et futurs alternants
- Renforcer le lien direct avec l'entreprise dans le cadre des formations proposées
- Faire de la création/reprise d'entreprise un levier au service de l'insertion
- Renforcer les sas préparatoires à l'entrée en formation pour remettre en dynamique professionnelle les demandeurs d'emploi de longue durée
- Développer des « sas sectoriels » en lien avec les organismes de formation et les opérateurs de l'emploi pour une insertion rapide en alternance dans les métiers à fort recrutement



Au titre du **Schéma régional de développement de l'alternance**

L'accès à l'emploi et à la formation via l'alternance, dont l'apprentissage, peut être une solution adaptée pour insérer progressivement ces publics « fragiles ». En effet, la spécificité pédagogique de cette « formation/emploi » qui repose sur la relation duale entre l'acquisition des savoirs partagés entre le centre de formation et l'entreprise et le sens apporté à l'alternant qui se retrouve en situation d'intégration professionnelle avec une plus grande responsabilisation et autonomie pourraient permettre le retour en emploi et en formation de façon progressive.

INDICATEURS DE SUIVI

- Définition du périmètre des publics dits fragiles : jeunes, seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, les premiers niveaux de qualification (infra CAP/BEP ou non qualifiés), bénéficiaires du RSA, personnes issues des territoires fragiles sous réserve de disposer de l'outil permettant de les identifier, RQTH
- Part des publics fragiles formés par dispositif (dont l'alternance), avec la répartition par domaine de formation, niveau visé et territoire concernés (sous réserve de la disponibilité de l'information)
- Suivi de ces différents indicateurs annuellement sur la durée du CPRDFOP

Ambition stratégique 2

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 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.1

Trouver des réponses efficaces par le biais de l'AFEST (formation en situation de travail)



Publics cibles

Tous publics : demandeurs d'emploi, jeunes accompagnés par les missions locales, NEETS, allocataires du RSA



Territoires

Hauts-de-France



Secteurs concernés

Artisanat



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

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

Partenaires associés (structures et services concernés) : Conseil régional, Pôle emploi, Missions locales, Conseils départementaux (allocataires du RSA)

FORMATIONS EN
SITUATION DE TRAVAIL 

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

Certains publics méconnaissent l'offre de formation ou se trouvent éloignés de centres de formation physiques.

Ils peuvent trouver des réponses efficaces par le biais de l'AFEST (formation en situation de travail), modalité souple et permettant un égal accès de tous à des formations proposées directement au sein d'entreprises artisanales.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

L'AFEST permet d'apporter des réponses rapides à des problématiques de mobilité géographique pour les publics concernés.

Elle permet également de répondre de manière ciblée et agile aux difficultés de recrutements des entreprises.

Elle permet en outre pour les bénéficiaires l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques et une insertion professionnelle immédiate et durable.

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.1

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Elaboration de parcours individualisés en lien avec les entreprises concernées	Insertion professionnelle rapide et durable	Nombre d'entrées en formation AFEST dans le secteur de l'artisanat et caractéristiques des formés (DELD, jeunes, neets, seniors etc.) et caractéristiques des entreprises accueillantes (sous domaine, taille, localisation...) Nombre d'intégrations dans l'emploi à l'issue de l'AFEST	2023-2028
Suivi des candidats tout au long de leur parcours	Sécurisation de parcours	Entretiens réguliers avec les candidats et leur nombre d'entretiens moyen par stagiaire Comparaison du nombre de candidats suivis au début et ayant terminé leur parcours Satisfaction des stagiaires	2023-2028
Accompagnement des entreprises pendant toute la durée de la formation	Réponse aux besoins de recrutements	Mesure de satisfaction des entreprises support de Dialogue prospectif et de la progression des bénéficiaires	2023-2028

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.2

Proposer une offre et des parcours de formation qualitatifs et modernisés dans le secteur des industries graphiques



Publics cibles

Demandeurs d'emploi, salariés en reconversion professionnelle, lycéens, étudiants, entreprises



Territoires

Hauts-de-France



Secteurs concernés

- Imprimerie
- Communication graphique



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

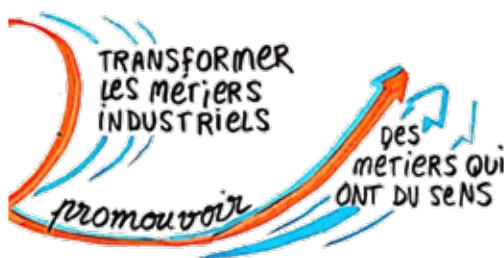
2026

2027

2028

Pilote(s) : **UNIIC Hauts de France – Marne - Ardennes**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AMIGRAF, Région Hauts-de-France, Pôle emploi et Maisons de l'Emploi



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

Les entreprises du secteur des Industries de l'Impression et de la Communication ont de plus en plus de difficultés à recruter des personnels de production. Plusieurs éléments contribuent à cet état de fait :

- On constate que les freins au recrutement sont liés au déficit d'image du secteur, à la méconnaissance des métiers et à la faible attractivité des secteurs industriels en général.
- On remarque la faible motivation des candidats à intégrer puis à rester sur des postes de production, vraisemblablement dû à l'exigence des postes et à leurs spécificités (travail en 3/8, nécessité d'être mobiles, etc.).
- On assiste dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques à des licenciements liés à la conjoncture économique et sanitaire, qui entraînent une perte sèche de compétences pour le secteur avec des personnels qui quittent définitivement le secteur.
- On constate un manque d'information auprès des autres branches professionnelles dites industrielles pour expliquer les passerelles possibles dans le cas de reconversions professionnelles.

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Promouvoir une offre de formation technique de qualité et de haut niveau en s'appuyant en particulier sur les CQP de branche, développées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'Imprimerie et des Industries Graphiques ; Favoriser l'intégration de ces formations dans les dispositifs Régionaux tels que le PRF
- Développer de nouvelles formations liées aux évolutions technologiques et techniques (par exemple l'émergence du Numérique, les techniques liées à la personnalisation de documents, le Web To Print, etc.)
- Développer des formations courtes qui répondent aux besoins des entreprises pour la montée ou le transfert de compétences des salariés en place et en assurer le financement
- Développer des modules de formations favorisant le transfert de compétences en interne ou pour des salariés en reconversion (autres secteurs d'activités)
- Permettre le développement de formations « terrain », financées à 100% (y compris le salaire du salarié), à destination des Demandeurs d'Emploi Longue Durée (DELD), afin de les aider à se réintégrer plus facilement et plus durablement
- Intégrer de façon systématique, quel que soit la formation, des modules liés au savoir être et à l'intégration en entreprise. Une articulation avec le SIEG pourrait être mise en place avec la création, pour notre branche, de « parcours intégrés » comme ceux existants au sein du PRF 2021/2023
- Valoriser le dispositif « Job sur Mesure », développé par l'IDICG et porté par la Branche permettant une insertion ou une reconversion professionnelle réussie dans les entreprises des Industries de l'Impression et de la Communication Graphique, en l'adaptant aux besoins de la Région Hauts-de-France. Ce dispositif s'appuie sur un accompagnement au recrutement suivi d'un parcours de formation ajusté. Il pourrait être associé aux autres dispositifs financés par la Région
- Intégrer au plus pertinent les outils web-learning développés par la branche dans nos parcours de formation DE et salariés (« La Ligne Continue »)

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.2

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Promotion des actions de formation de la Branche des Industries Graphiques	Meilleure visibilité de l'offre en lien avec le Programme Régional de Formation (PRF)	Site Internet et Page Entreprise sur les Réseaux Sociaux Ateliers « découverte » Indicateurs : nombre de visiteurs, nombre d'abonnés ; nombre d'inscrits aux ateliers ; taux de satisfaction Evolution des entrées en formation dans le secteur des industries graphiques sur le PRF	1er trimestre 2023
Développement de nouvelles formations	Mettre en place des formations répondant aux besoins des entreprises et des évolutions techniques et technologiques	Nouvelles formations Indicateurs : Liste des formations nouvelles dans la branche industries graphiques ; nombre d'inscrits dans ces nouvelles formations; placement en sortie pour les sortants de formation du secteur industrie graphique	Toute l'année 2023
Développer le « savoir être » au sein des formations	Permettre une meilleure intégration en entreprise Créer des passerelles entre le PRF et le SIEG, actions pilotées par la Région Réduire la fracture sociale (Illettrisme)	Parcours Intégrés mixant « savoir » et « savoir être » (Compétences Clés) Indicateurs : nombre de passerelles mises en place entre SIEG et PRF du secteur industrie graphique	1er trimestre 2023
Intégrer des outils de « Web Learning » dans les formations, en utilisant la plateforme « La Ligne Continue »	Permettre une meilleure accessibilité au programme de formation Renforcer les compétences numériques Réduire la fracture sociale (Illectronisme)	Programmes contenant des modules d'E-Learning, en Synchrones et Asynchrones Indicateurs : nombre de modules d'E-Learning mis en place, d'inscrits et de participants à ces modules	1er trimestre 2023

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.3

Entreprendre c'est ma priorité



Publics cibles

Cette action est à destination des demandeurs d'emploi de longue durée (de plus de 24 mois) d'un territoire donné, qui sont intéressés par un projet de création/reprise d'entreprise.

Deux types de parcours peuvent être proposés en fonction du positionnement de départ :

- Parcours 1 : L'artisanat : une opportunité pour créer son entreprise

Publics cibles : le demandeur d'emploi de longue durée qui maîtrise les compétences sociales et l'outil numérique mais qui manque de connaissances sur les divers métiers et opportunités de l'artisanat sur le territoire de la CUD.

- Parcours 2 : Les entreprises artisanales « c qui, c quoi, c où ».

Publics cibles : le demandeur d'emploi de longue durée qui ne maîtrise pas les compétences sociales et pas totalement l'outil numérique originaire du territoire CUD.



Secteurs concernés

Secteurs de l'artisanat



Territoires

Région HDF avec expérimentation possible sur le territoire de la CUD



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

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

Partenaires associés (structures et services concernés) : la Communauté Urbaine de Dunkerque (CUD), les autres collectivités, Pôle emploi, les Départements pour les bénéficiaires du RSA, les PLIE et MDE



Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.3

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

Le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée demeure important malgré les tensions de recrutement connues sur le marché de l'emploi.

Les élus locaux sont par ailleurs sensibles à la présence et au maintien d'une activité artisanale dans leurs communes.

Il est également nécessaire d'expérimenter et d'innover pour emmener les demandeurs d'emploi de longue durée vers la création d'activité.

La problématique est que ces publics méconnaissent les opportunités de création d'activité possibles offertes par l'artisanat sur leur périmètre de vie.

Mais aussi que ces publics n'ont pas toujours le socle de compétences nécessaires pour devenir artisan.

Enfin les parcours d'accompagnement proposés sont trop théoriques et n'attirent pas ces publics éloignés de l'emploi.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Détecter des porteurs de projets
- Soutenir la création/reprise d'entreprise artisanal et in fine, créer de l'emploi sur les territoires
- Proposer un parcours d'accompagnement des porteurs de projets dédié à un public demandeurs d'emploi de longue durée

Ce dernier pourrait se décliner en deux temps :

- un positionnement oral et numérique,
- un parcours d'accompagnement spécifique via du présentiel et des outils digitaux (apports ludiques et numériques : jeux, espace game, serious game, travail d'équipe, réalité virtuelle augmentée, immersions professionnelles...)

Dans une logique « d'aller vers », ce dispositif s'organisera autour d'un atelier numérique mobile, type high cube, dans lequel divers tablettes, PC, oculus, imprimante 3D y seront intégrés.

L'objectif est de déployer dans un premier temps d'expérimentation ce dispositif sur 5 territoires au sein de la CUD (Saint Pol sur Mer, Grande-Synthe, Dunkerque, Grand-Fort-Philippe et Bray-Dunes).

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Parcours d'accompagnement dédié	Acquisition de la certification Cléa Définition du projet pour intégrer un dispositif de Créateur	Pour chacun des territoires : <ul style="list-style-type: none">- La tenue d'ateliers numériques mobiles dédié à l'artisanat sur le territoire Dunkerquois et leur nombre- Nombre de « positionnement »- Nombre de parcours mis en œuvre- Caractéristiques du public dont le nombre de DELD- Nombre de certifications Cléa acquises	Dès 2022

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.4

Améliorer et amplifier l'intégration des publics en situation de handicap dans les métiers du transport



Publics cibles

- Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) accompagnés dans leur parcours par un référent Cap Emploi, Pôle emploi, Missions Locales, Comète ou CRRF.
- Salariés du secteur privé ou du secteur public, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être, en activité ou en arrêt de travail, et qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail.
- Travailleurs indépendants bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être qui ne pourront continuer leur activité du fait de leur handicap.



Territoires

Hauts-de-France



Secteurs concernés

Transport



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Agefiph**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AFTRAL, FNTR, FNTV, UGECAM



Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.4

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

La **P**restation d'**E**valuation des **C**apacités **F**onctionnelles(**PECF**) est une action innovante et expérimentale de l'AGEFIPH co construite avec les professionnels du transport routier dans le cadre d'une convention nationale signée le 2 octobre 2020 avec AFTRAL, afin de promouvoir des pratiques plus inclusives et favoriser le développement d'espaces de coopérations entre acteurs de l'État, du médical, paramédical et du secteur professionnel, propices à l'enrichissement du diagnostic, à l'émergence de propositions, à l'élaboration de solutions «raisonnables».

La personne en situation de handicap va rencontrer une succession d'acteurs inscrits dans un schéma de contraintes situationnelles pour lui, sans pouvoir démontrer ses capacités et potentiels dans un environnement et une organisation adaptés à son handicap. Ceci rend le processus décisionnel complexe, du fait notamment de la multiplicité des acteurs potentiellement impliqués.

Dans ce contexte, la contribution de la PECF consiste à fournir des méthodes, permettant d'apporter un éclairage sur les conséquences du handicap dans le processus de décision de chaque acteur et dans son domaine de compétence, avant de rentrer dans ce parcours vers l'emploi.

Dans cette chaîne d'acteurs (médecin agréé, inspecteur de la sécurité routière, formateur, médecin de santé au travail...), la PECF leur apporte également une vision d'ensemble pour les métiers du transport routier et de la logistique aussi bien la conduite, qui représente l'activité principale, que les tâches annexes incombant à ces métiers (chargement/déchargement du camion, manutention avec un chariot élévateur en logistique...)

Dans le transport routier de marchandises et de voyageurs, la place de la conduite est un enjeu important car elle est une activité essentielle et exigeante en matière de sécurité, pour soi et pour les autres. Elle requiert du conducteur qu'il soit juridiquement et physiquement apte.

Pour autant, cette condition n'exclut pas les personnes en situation de handicap, y compris les personnes à mobilité réduite, de la pratique de la conduite.

La réglementation en vigueur limite fortement l'accès à la conduite des véhicules du groupe lourd, pour les personnes atteintes d'un handicap lourd de l'appareil locomoteur, alors que des évolutions technologiques et scientifiques permettent, pour de nombreuses situations, de compenser certains handicaps. C'est pourquoi le ministère de l'Intérieur a souhaité modifier cette réglementation, et ainsi d'ouvrir l'accès à la conduite des véhicules de transport de marchandises et de voyageurs aux personnes atteintes d'un handicap, sous réserve d'aménagements ou de restrictions le cas échéant, mentionnés sur le titre de conduite.

Le projet consiste donc à sécuriser le parcours de formation ou de maintien dans l'emploi afin de s'assurer que le handicap de la personne ne va pas faire obstacle à son entrée en formation/régularisation, et à son déroulé jusqu'à son terme.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Régulariser un permis Poids Lourd
- Intégrer une formation de droit commun diplômante, qualifiante, certifiante
- Réorienter le projet professionnel

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.4

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Portes ouvertes	Mobilisation des prescripteurs	Nombre de portes ouvertes effectivement réalisées et nombre de visiteurs	1 par trimestre
Webinaires	Mobilisation des prescripteurs et une meilleure identification des PSH DE	Nombre d'acteurs de l'information et de l'orientation ayant participé à des webinaires	04/10/2022 – calendrier à venir pour 2023
	Des entrées en formation du public en situation de handicap (PESH)	Nombre de Prestations d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles (PECF) et d'entrées en formation du public en situation de handicap (PESH)	annuel
	Maintien en emploi des PESH	Nombre d'aménagements du poste de conduite des PESH en emploi	annuel
	Profil des bénéficiaires des PECF	Type de statut (DE, salariés ou travailleurs indépendants) des entrants en formation bénéficiaires des PECF	annuel
Objectif National de 192 prescriptions pour les 4 sites (Rennes, Lyon, Toulouse et Monchy St Eloi)			

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.5

Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers de l'industrie



Publics cibles

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap accompagnés par le SPE, en cours de définition de projet professionnel ou en cours de validation d'un PP dans les métiers de l'industrie



Territoires

Côte d'Opale



Secteurs concernés

Industries



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Agefiph**

Partenaires associés (structures et services concernés) : MEDEF Côte d'opale et IUMM

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

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap accèdent peu aux métiers de l'industrie et développent peu d'appétence pour ce secteur, par manque de visibilité sur le champ des possibles (métiers concernés, conditions d'accès, aménagements des situations de travail possible). Il s'agira de travailler sur la représentation des métiers qu'ont les PSH, d'une part, et sur la représentation des entreprises sur le handicap d'autre part.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Permettre aux PSH (mais aussi aux prescripteurs Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale notamment) d'avoir une juste représentation des métiers de l'industrie du territoire concerné et du potentiel emploi
- Favoriser les échanges entre les PSH et les employeurs du secteur
- Permettre la mise en place de parcours d'insertion dans les métiers de l'industrie

Ambition stratégique 2

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 2.5

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Organisation et animation des réunions de cadrage sur chaque territoire avec les partenaires emploi, aide pour l'inscription de chaque participant sur la plateforme de la Fabrique 4.0	Sensibilisation et mobilisation des acteurs du SPE et identification des PSH cibles	La tenue d'au moins 3 rencontres de cadrage sur la Côte d'Opale Nombre de réunions, de territoires et de participants partenaires emploi Nombre de PSH inscrites sur la plateforme de la Fabrique 4.0 Information d'au moins 30 PSH	1 ^{er} semestre 2023 (prévision)
Mise à disposition de la FABRIQUE 4.0 IUMM avec une approche spécifique à destination des PSH (mobilisation d'une ergonome, mobilisation du Cap-emploi, participation des employeurs), Cette action concernera également des DE « valides »	10 DETH / action et 50% de parcours engagés dans les métiers de l'industrie	Nombres de participants et type de public (valides/PMR) inscrits à la FABRIQUE 4.0 Nombres de questionnaires d'évaluation retournés Synthèse de l'action Nombre de parcours initiés dans la filière industrielle	1 ^{er} semestre 2023 (prévision)

Ambition stratégique 2

PROPOSITIONS INSPIRANTES

Comment réduire les inégalités à l'entrée et au maintien en formation, et faciliter l'accès à l'entreprise pendant le parcours ? (Compiègne)

- Rapprocher **les lieux de formation du public en intégrant les contraintes personnelles** en identifiant les besoins des entreprises et les freins à la mobilité, en cartographiant les lieux de formation, les points de chute (accès au net) et les facilitateurs (crèches, covoiturage...)
- Initier un **dossier individuel formation insertion tout au long de la vie** qui permet via une plateforme partagée de stocker les données et de s'identifier rapidement
- S'inspirer d'un « **vis ma vie chez les partenaires** » en se concertant sur le principe et la création d'une plateforme en ligne pour faciliter l'inscription des partenaires et le tirage au sort des duos.

Comment rendre possible, faciliter et sécuriser les reconversions et les mobilités professionnelles ? (Amiens)

- Créer un guichet unique en identifiant les besoins des bénéficiaires et les parties prenantes correspondantes visées afin de mener l'expérimentation à l'échelle territoriale
- Valoriser les compétences transversales en favorisant un groupement d'entreprise sur un territoire, en identifiant les fiches métiers à partir des compétences par la démocratisation de l'outil « Diag Orient »
- Attribuer une allocation significative de reconversion : du projet à l'entrée dans le nouvel emploi, définir les modalités et périmètres simples de l'allocation, trouver la source de financement et communiquer à l'aide d'un guichet unique

Comment déclencher et soutenir la formation par l'insertion dans l'emploi ? (Amiens)

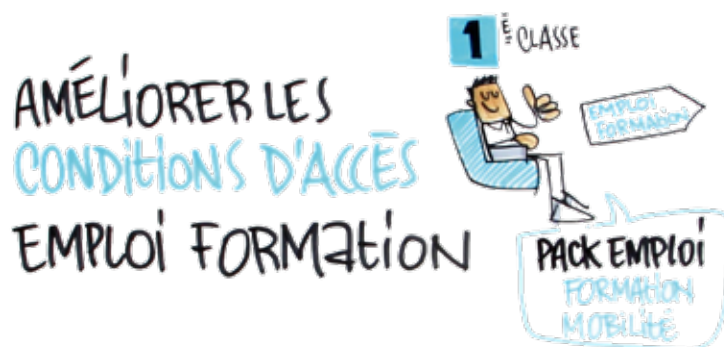
- Inscrire la découverte des métiers et de la pratique pro dans le programme scolaire dès la primaire : rencontres humaines parents/ professionnels, pratique en atelier, stages ++, formation renforcée des équipes pédagogiques, outils ludiques (séjours, parc JOBLAND, chaine YouTube pour « jeu métier interactif »)
- Croiser l'attractivité territoriale et l'attractivité formation emploi par un Pack emploi formation mobilité hébergement en réunissant les acteurs concernés par les différentes compétences (hébergement, transport, garde d'enfant à l'échelle d'un territoire) et en créant des sas de découverte métiers-formation adaptés aux besoins des entreprises
- Permettre aux partenaires de la formation et de l'insertion de soumettre un projet avec obligation de motiver la réponse à ce mode projet via un service unique, une réunion obligatoire et une mobilisation institutionnelle pour la réponse

Ambition stratégique 2

PROPOSITIONS INSPIRANTES

Comment organiser la complémentarité des voies de formation sur un territoire ? (Lille)

- Structurer l'offre de formation et son information pour faciliter l'exploration des filières et la construction de parcours simples d'accès en identifiant cet écosystème dans les systèmes d'information et en assurant la mise en place de laboratoires de découverte des filières
- Décloisonner les publics et les parcours en développant la mixité des publics
- Réorganiser et simplifier les modalités administratives et financières organisant une conférence des financeurs



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.