

AMBITION STRATÉGIQUE N° 4

Encourager et soutenir les innovations et les expérimentations en formation et en orientation pour mieux répondre aux besoins des entreprises, des territoires et aux aspirations des personnes

LES ENGAGEMENTS

- 4.1 Créer les conditions pour rendre lisible, évaluer, capitaliser les dispositifs, les innovations et les expérimentations territoriales mises en œuvre
- 4.2 Susciter et soutenir les projets d'innovation et les expérimentations territoriales

LES PRIORITÉS SECTORIELLES

- 4.1 Créer une Usine école de l'industrie des mobilités
- 4.2 Créer une école nationale du recyclage et de la ressource en Hauts-de-France
- 4.3 Expérimenter l'AFEST dans les métiers de l'immobilier
- 4.4 Mobiliser la formation en situation de travail pour sécuriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans le transport
- 4.5 La pépinière de talents logistiques
- 4.6 Innover avec le concept de classe transplantée



CONTEXTE ET CONSTAT

Le CRPRDFOP 2022-2028 porté par les contributions des différents acteurs du monde de l'entreprise, de l'emploi, de la formation initiale et continue, de l'insertion et de l'orientation vient réaffirmer les engagements pris dans le précédent CRPRDFOP et le Pacte régional d'investissement dans les compétences, sur la question des innovations et des expérimentations. Piloté par le Haut-Commissariat aux compétences, le Plan de transformation et de digitalisation de la formation traduit la volonté du gouvernement d'amplifier et d'accélérer l'intégration des apports du digital, de l'immersif et des sciences cognitives à la formation.



Les évolutions des métiers, des organisations de travail, des compétences attendues, du rapport à la formation et au travail interrogent les organisations et mises en œuvre de la formation et de l'orientation actuellement en place. Les réponses actuelles sont pour partie en décalage avec les profils d'apprentissage, les difficultés des publics les plus fragiles, les besoins des entreprises et les spécificités territoriales ou sectorielles. De plus, les opportunités nouvelles en terme de modalités de formation restent insuffisamment déployées.

Par ailleurs, les dynamiques locales et les initiatives des acteurs emploi-formation-orientation de proximité sont invoquées comme des leviers pertinents pour agir au-delà du champ des innovations. Les démarches concertées de proximité sont autant de réponses aux préoccupations des acteurs locaux, à la spécificité des besoins des entreprises et aux aspirations des personnes.

AMBITION PARTAGÉE

Les objectifs de cette ambition stratégique sont de contribuer à des réponses alternatives en formation et en orientation au regard des problématiques rencontrées par les usagers au sens large (scolaires, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés ou entreprises). L'amélioration de la situation des usagers par la formation et l'orientation et une meilleure prise en compte des besoins des entreprises et des territoires sont visées.

L'ambition est de concourir à l'adaptation de l'appareil de formation et des établissements d'enseignement. Les partenaires s'engagent à mettre en œuvre les moyens permettant de susciter, de soutenir, d'évaluer et de diffuser les innovations dans une perspective d'appropriation et d'amplification.

Ils portent également la volonté de concourir ensemble au développement des innovations et des expérimentations au service de toutes les voies de formation, notamment en partageant davantage de manière transversale (formation initiale, continue ou en alternance).

La prise en compte plus intensive des publics en difficulté ou les plus éloignés de l'emploi ou les décrocheurs dans les parcours de formation et d'insertion est une ambition partagée. Au vu des problématiques rencontrées par les publics des territoires urbains et ruraux vulnérables, notamment des quartiers prioritaires politique de la ville (faible revenu, taux de chômage important) et des zones de revitalisation rurales, il semble nécessaire dans le CPRDFOP d'avoir une attention particulière aux publics issus de ces territoires, afin de leur garantir des actions d'orientation et de formation adaptées (initiale comme professionnelle).

Cette ambition partagée se traduit par la nécessité :

- de veiller à placer les usagers, bénéficiaires, utilisateurs au cœur des démarches,
- de partager et de mutualiser les innovations au bénéfice des différentes voies de formation,
- de développer une offre de formation initiale, en alternance et continue, innovante et accessible,
- de favoriser le développement de démarches innovantes en formation et en entreprise,
- de garantir l'accès à la formation pour tous par tout type de ressources, notamment par un environnement numérique de qualité et cohérent sur l'ensemble du territoire,
- d'impulser, d'accompagner, d'évaluer et de valoriser les innovations et les expérimentations territoriales ainsi que leur essaimage.

LA STRATÉGIE CONCERTÉE

Elle consiste à :

- Favoriser les conditions d'émergence de l'innovation et des expérimentations sur l'ensemble du territoire et le développement de projets communs, co-portés par les acteurs emploi-formation-orientation et le monde économique, les acteurs territoriaux.
- Développer une culture de l'innovation par la capitalisation, la diffusion et le partage des enseignements des démarches et projets menés.
- Développer et consolider l'animation permanente et partenariale de l'innovation en formation et en orientation au niveau régional, connectée à l'écosystème global de l'innovation (SRDEII, SRESRI, S3, dynamique rev3)
- Soutenir les projets, accompagner leur maturation et les sécuriser dans la durée.
- Soutenir les initiatives territoriales (découverte des métiers, intégration formative, d'apprentissage des compétences, de mobilité professionnelle, d'optimisation des pratiques de recrutement, de fidélisation des salariés, déclinaisons volontaristes de la RSE).

Les innovations et expérimentations pourront porter sur les champs de l'ingénierie de formation, la pédagogie, les modalités de formation et d'orientation, l'organisation des parcours et la mobilisation des acteurs. La mobilisation des signataires portera sur les modalités d'une stratégie régionale de l'innovation et d'expérimentation en Hauts-de-France.

Les idées inspirantes issues des travaux préparatoires au CPRDFOP : « formation par l'immersion en entreprise, parcours complet vers l'emploi, Action de Formation en Situation de Travail, utilisation du digital en formation et en orientation, GPEC territoriale... Alimentation d'un centre ressources d'innovation et d'expérimentations ouvert à toutes les voies de formation, soutien financier aux innovations ».



LISTE DES ENGAGEMENTS

- Engagement 1 : Créer les conditions pour rendre lisible, évaluer, capitaliser les dispositifs, les innovations et les expérimentations territoriales mises en œuvre
- Engagement 2 : Susciter et soutenir les projets d'innovation et les expérimentations territoriales

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.1

Créer les conditions pour rendre lisible, évaluer, capitaliser les dispositifs, les innovations et les expérimentations territoriales mises en œuvre



Publics cibles

Porteurs de projets



Territoires

L'ensemble du territoire de la Région Hauts-de-France

Partenaires associés

État, Région, Région académique, C2RP Carif-Oref Hauts-de-France



CONTEXTE/CONSTATS

De nombreuses initiatives sont menées en région et portées par différents acteurs. Les institutions accompagnent de multiples expérimentations sans que toutefois leur évaluation ne soit systématisée et partagée. Il est donc difficile de pouvoir collectivement mesurer leur efficacité ou de poser les bases d'une capitalisation et d'un essaimage. D'autre part si les expérimentations sont nombreuses, l'ensemble du territoire régional n'est pas concerné témoignant notamment d'un manque de connaissance des dispositifs de soutien ou encore d'une insuffisance d'ingénierie. En outre les acteurs potentiellement concernés méconnaissent parfois les innovations réalisées dans leurs différents domaines de compétences. Enfin, la crise sanitaire a montré l'enjeu de déploiement d'une stratégie coordonnée sur la digitalisation de la formation et de l'orientation en fonction des besoins des publics. L'ensemble de ces constats témoignent de la nécessité de structurer avec l'ensemble des partenaires une démarche innovante en région ainsi qu'une méthodologie permettant à l'ensemble des territoires et des publics de bénéficier de démarches alternatives répondant à leurs besoins.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Structurer une dynamique d'innovation en formation en région
- Poser une grille commune d'analyse comparative des plus-values des projets
- Évaluer les projets innovants et les expérimentations
- Capitaliser, tirer les enseignements des projets menés
- S'inspirer des modalités et des modes d'organisation issus de la capitalisation des actions innovantes pour nourrir les commandes récurrentes en formation et les différentes actions liées à la découverte des métiers et des formations dans le cadre d'un parcours d'orientation

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.1

- Identifier et rendre visible les dispositifs et leviers sur l'innovation et les expérimentations
- Créer les conditions pour les financeurs/développeurs d'optimiser, de manière concertée et partenariale, leur offre dans une complémentarité d'actions ou de financements
- Recenser - cartographier les innovations et les expérimentations
- Vulgariser les travaux de capitalisation, les enseignements issus des projets, les synthèses de recherches.
- Favoriser leur utilisation et appropriation pour en développer les usages

FORMATION INNOVANTE

MISE EN OEUVRE DE L'ENGAGEMENT

Il s'agit dans cet engagement de contribuer à des dynamiques d'innovation et d'expérimentation, ainsi qu'à l'accompagnement de l'adaptation ou la transformation de l'appareil de formation.

Le soutien aux innovations et aux expérimentations doit pouvoir se fonder sur une analyse de l'efficacité et de l'impact des projets, sur l'identification des conditions et des facteurs favorisant leurs mises en œuvre. Les partenaires s'appuient sur des grilles d'analyse conjointes, de la cohérence des projets et sur la capitalisation issue des projets, qu'il convient de partager et de renforcer.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces actions montre la nécessité de structurer davantage la démarche d'innovation en formation et en orientation :

1. Déterminer collectivement un socle commun de critères permettant d'objectiver le caractère innovant des projets et de mieux situer leur valeur ajoutée ainsi que les conditions favorables à l'expression des innovations : élaboration de critères communs nécessaires à l'évaluation des projets et de leur impact en matière d'innovation en formation et en orientation.
2. Contribuer et coordonner l'évaluation des projets et expérimentations sur la base de ce socle commun de critères, permettant d'estimer la plus-value des projets.
 - Évaluer les effets produits par une nouvelle organisation, de nouvelles manières de travailler, d'enseigner ou d'apprendre, de nouveaux gestes professionnels...
 - Évaluer les effets sur les apprenants, les usagers de la formation et les entreprises.
3. Favoriser les capitalisations incrémentales et transversales des projets et expérimentations. Mettre en exergue les caractéristiques communes et singulières des démarches qui permettent de gagner en efficience.
 - Prendre appui sur le développement de l'apprentissage numérique pour réaliser un cadre global centralisant les usages et outils innovants afin d'étudier leur pertinence et leur adéquation par rapport aux enjeux du développement régional.
 - Instaurer une veille des projets de recherche rattachés à l'innovation pédagogique et la formation.
 - Mobiliser le centre de ressources politique de la ville (IREV) pour capitaliser les innovations dans les quartiers politique de la ville.
 - S'appuyer sur les contenus de capitalisation produits par le laboratoire d'innovation en formation.

Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.1

4. S'appuyer sur les évaluations et les capitalisations pour :
 - Favoriser l'appropriation et les adaptations des innovations et expérimentations et la compréhension des facteurs de leurs réussites et de leurs plus-values.
 - Inspirer les acteurs de la formation, de l'emploi, de l'orientation, les établissements, les entreprises et les territoires.
 - Proposer une adaptation des ingénieries de formation et des ingénieries pédagogiques, des modalités, méthodes et organisation.
 - Contribuer aux besoins de renouvellement des pratiques et méthodes des secteurs professionnels.
 - Proposer un guide d'essaimage des actions menées, à partir des innovations évaluées comme réussies.
5. Donner accès à l'information via un espace web dédié à l'innovation :
 - Principaux dispositifs mobilisables,
 - Projets innovants et expérimentations soutenus, avec/par les différents partenaires
 - Résultats concrets des travaux de recherche en innovation pédagogique ou analyses transversales des innovations et des expérimentations
6. Participer à la diffusion, au partage des innovations, expérimentations et des usages au service de toutes les voies de formation, notamment en partageant davantage de manière transversale (formation initiale, continue ou en alternance) :
 - Un rendez-vous annuel des partenaires permettant de créer une dynamique régionale
 - Événementiels régionaux et territoriaux de valorisations
 - Ateliers d'intelligence collective à l'échelle des territoires
 - Communautés d'expérimentateurs ou d'utilisateurs
 - ...
7. Développer la reconnaissance de l'innovation via, par exemple, des Open Badges, des Trophées de l'innovation.
8. Soutenir les structures de formation et les entreprises dans l'émergence et la maturation de leur projet ainsi que dans l'évolution de leur modèle économique, pédagogique et organisationnel. Apports d'expertises thématiques et méthodologiques.

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de dispositifs et leviers mis en visibilité
- Nombre de projets, ressources, capitalisations déposés sur le site dédié
- Nombre de mises à disposition de résultats concrets des travaux de recherche en innovation pédagogique
- Nombre de partenaires mobilisés sur l'alimentation du site dédié
- Nombre de connexions au site dédié
- Nombre d'ateliers, de conférences et de manifestations... et nombre de participants
- Nombre de participants à la communauté d'expérimentateurs, d'utilisateurs



Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.2

Susciter et soutenir les projets d'innovation et les expérimentations territoriales



Publics cibles

Tous publics



Territoires

Tous territoires

Partenaires associés

État, Région, Région académique

CONTEXTE/CONSTATS

L'accélération des changements technologiques et organisationnels, les transitions énergétiques, écologiques et numériques nécessitent d'adopter des logiques d'adaptation permanente et de modifier les cadres et pratiques habituels, voire imposent des changements de paradigme. Plus précisément elle invite à se poser la question de la place de la formation dans le processus de professionnalisation et l'intégration professionnelle.

Les réponses et pratiques actuelles standardisées peuvent être en décalage avec les besoins des apprenants, des entreprises et des territoires. On constate que cet écart porte autant sur la nature des besoins que sur les modalités de mise en œuvre et d'organisation en formation et en orientation.

De plus force est de constater que les structures de formation et les établissements d'enseignement éprouvent des difficultés à s'investir dans des démarches de recherche et développement.

Quand bien même ils se mobilisent sur des réponses plus pertinentes aux besoins de leurs apprenants, de leurs usagers, des entreprises de leur territoire, ils peinent à passer de l'idée au projet, très souvent faute de ressources ou d'organisation.

Par ailleurs, la récente réforme de l'apprentissage amène les centres de formation d'apprentis à évoluer dans un marché concurrentiel. Elle offre ainsi l'opportunité d'améliorer l'offre de formation et oblige les CFA à l'innovation pédagogique et numérique, au développement de la qualité des formations par alternance.

Enfin, la réponse aux besoins en compétences des entreprises et des publics ouvre l'opportunité d'améliorer l'articulation entre les politiques de formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans le cadre d'expérimentations permettant de mixer les publics et de dépasser les contraintes de leur statut.



Ambition stratégique 4

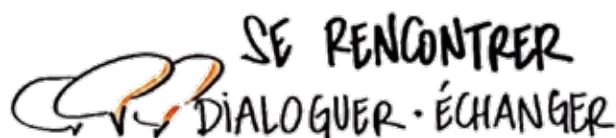
ENGAGEMENT N° 4.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Il s'agit de créer les conditions de l'émergence des projets innovants ou expérimentaux et d'une élaboration accompagnée si nécessaire.

Les objectifs opérationnels sont de :

- Encourager les initiatives qui visent à apporter une réponse innovante aux problématiques
- Soutenir les démarches partenariales concertées à des échelles locales
- Permettre de repenser les mises en œuvre pédagogiques
- Encourager les initiatives visant à améliorer la qualité et la performance des formations en apprentissage et soutenir toute forme d'action innovante en faveur des employeurs d'apprentis pour développer l'apprentissage
- Soutenir les innovations et les expérimentations qui apportent une plus-value identifiée
- Adapter les plateaux techniques (des structures de formation, des branches) pour intégrer des séquences d'apprentissage sur de nouvelles compétences liées aux transitions écologiques, énergétiques et numériques



DESRIPTIF DE L'ENGAGEMENT

C'est en donnant la possibilité aux structures de renouer ou d'investir dans des démarches de type Recherche et Développement que les partenaires entendent soutenir les acteurs. Il s'agit de donner aux acteurs les moyens de tester des solutions alternatives en réponse aux besoins.

Les conditions d'émergence de projets innovants et de démarches partenariales passent par des dispositifs spécifiques du point de vue des ingénieries de formation et pédagogiques, de la coordination d'acteurs de l'écosystème emploi formation, voire de soutien financier.

Cet engagement se traduit par :

- Développer des outils innovants à destination des publics tels que les supports digitaux favorisant leur autonomie et répondant à de nouvelles modalités de formation (réalité virtuelle, plateformes de mise en relation, ENT Hauts-de-France...)
- Soutenir les établissements de formation dans leur recherche d'expérimentation et l'innovation pédagogique et numérique
- Poursuivre la mise en place de dispositifs d'immersion collective dans les entreprises
- Mobiliser les espaces d'innovations partagées pour l'implémentation de nouvelles modalités de formation et d'orientation
- Accompagner, dans les collèges volontaires, la démarche de mise en place, dans l'emploi du temps des élèves à partir de la classe de cinquième jusqu'à la 3ème, de nouvelles activités de découverte des



Ambition stratégique 4

ENGAGEMENT N° 4.2

métiers

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre, types, localisation des projets innovants ou d'expérimentations accompagnés dont ceux liés aux transitions énergétiques, écologiques et numériques
- Nombre de dispositifs d'immersion collective dans les entreprises
- Émergence de nouvelles modalités de formation
- Nombre de collègues volontaires ayant mobilisé la démarche de découverte des métiers

Ambition stratégique 4

FICHES PRIORITAIRES 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 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.1

Créer une Usine école de l'industrie des mobilités



Publics cibles

Salariés du secteur des mobilités, demandeurs d'emploi et intérimaires souhaitant découvrir les mobilités ou intégrer une usine de l'industrie des mobilités, jeunes en apprentissage ou en formation initiale (collégiens, lycéens, étudiants, jeunes en insertion...).



Secteurs concernés

- Industrie automobile
- Industrie ferroviaire
- Industrie du Futur (transversal filières)
- Startup industrielles



Territoires

Localisé en Hainaut mais de portée régionale



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

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

Partenaires associés (structures et services concernés) : Transalley, UIMM, CCI GH , UPHF, INSA HdF, IUT Valenciennes, Inghénia, Tertia, SMART (ex AIP-PRIMECA), CMQ FIAEM, Valenciennes Métropole, Région Hauts-de-France, Acteurs de l'emploi et de l'insertion et Acteurs économiques intervenant dans l'industrie 4.0, Opco

FORMATION INNOVANTE

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

La digitalisation des process industriels vers l'industrie 4.0 implique l'anticipation des transformations des compétences et la création de nouvelles formations ad hoc.

Une montée en compétences des salariés est nécessaire. Des parcours de découverte, d'immersion, de formation sont à développer pour renforcer l'attractivité des filières industrielles auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, des collégiens/lycéens/étudiants dans leur parcours d'orientation professionnelle.

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.1

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

L'action porte sur la création d'une usine-école basée sur le technopôle Transalley. Proposition d'un outil mutualisé de montée en compétence doté d'une chaîne de production complète capable de produire à petite échelle, pour la mise en pratique des enseignements en conditions semi-industrielles.

Conception et déploiement de formats pédagogiques innovants pour les modules de formation. Exemple : une semaine de sensibilisation à destination des demandeurs d'emploi et intérimaires pour la formation en simulant des scénarii de production ; mise en situation des personnes formées à travers des cas concrets, etc. une journée d'immersion en environnement industriel...

- Faire monter en compétences le tissu régional des industries des mobilités pour sécuriser la production de demain sur technologies et process innovants
- Proposer un outil de formation innovant et professionnalisant pour les apprentis du secteur des mobilités.
- Renforcer l'attractivité des métiers pour faciliter les futurs recrutements
- Soutenir l'innovation dans les industries des mobilités pour renforcer la compétitivité de l'industrie et sa transition digitale et environnementale
- Lieu de rencontres et d'échanges sur les innovations pédagogiques entre acteurs de la formation et les industriels

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Constitution du consortium et structure porteuse	Lancement opérationnel du projet	Accord de consortium Nombre et type de partenaires impliqués dans la constitution du consortium et la structure porteuse	Début 2023
Financement	Étude du modèle économique et intervention des financeurs institutionnels (État, Région, EPCI)	Business Model et plan de financement (fonctionnement et équipements)	Juin 2023
Immobilier	Programmation immobilière	Dossier technique / architectural	Fin 2023
Équipements	Étude technique des équipements Industrie 4.0 mutualisés à mettre en œuvre (apport des partenaires, à acquérir, à mutualiser)	Dossier technique / chiffrage	Fin 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.1

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Ingénierie pédagogique	Création d'un catalogue commun de formations « Industrie du Futur » basé sur les modules existants chez les partenaires dont certaines devront être remaniées. Développement d'une offre complémentaire pour les thématiques non couvertes	Catalogue de l'offre globale comprenant la cartographie de l'offre de formation Nombre d'organismes de formation impliqués, de formation remaniées. Liste de l'offre complémentaire pour les thématiques non couvertes	Fin 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

Créer une école nationale du recyclage et de la ressource en Hauts-de-France



Publics cibles

Demandeurs d'emploi, salariés, public en reconversion, alternants, publics éloignés de l'emploi



Secteurs concernés

Rayonnement régional et national



Territoires

Hauts-de-France



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

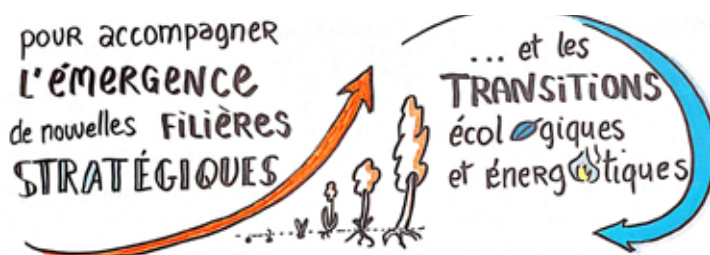
2026

2027

2028

Pilote(s) : **Fédération des entreprises du recyclage (FEDEREC)**

Partenaires associés (structures et services concernés) : AFPA



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

Les entreprises de la branche du recyclage devraient connaître, dans les années à venir, une hausse des volumes de déchets à traiter qui, couplée à l'évolution naturelle de la pyramide des âges, va mécaniquement entraîner un important besoin de recrutement sur l'ensemble des filières de déchets. En termes de chiffres, cela se traduit par 1 000 remplacements de départs à la retraite chaque année et environ 8 000 créations d'emplois d'ici 2030, dont près de 3 000 postes supplémentaires dans l'exploitation et la maintenance, famille dont le métier d'opérateur.trice de tri constitue le cœur (65 % des salariés de la branche sont des ouvriers, qui occupent principalement des postes d'opérateur de tri ou traitement des déchets et de conducteurs d'engins).

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

FEDEREC souhaite mettre en place à partir de 2022 une École Nationale du Recyclage et de la Ressource, avec des déclinaisons régionales. Le site vitrine de l'école sera implanté en Hauts-de-France et inauguré le 1er décembre 2022 sur le site de l'AFPA de Lomme, partenaire de FEDEREC pour la mise en place de l'école.

Les objectifs :

- Permettre aux entreprises notamment les PME TPE de trouver sur un seul site, à proximité, des formations adaptées aux spécificités des entreprises de la branche tant en termes de contenu (technique, conduite d'engins, réglementaire, managérial, certifications de branche, etc.) que de modalités de formation, en désorganisant le moins possible l'activité opérationnelle des entreprises
- Accompagner les salariés dans leur parcours de formation au moyen d'un dispositif le plus personnalisé possible
- Animer le partage de bonnes pratiques au sein des entreprises de la Branche
- Promouvoir l'alternance
- Créer des certifications et des passerelles entre les métiers
- Travailler sur l'innovation et l'expérimentation pédagogique
- Concevoir des outils de formation visuels et/ou digitaux intégrables à l'environnement de travail qui permettent la meilleure appropriation des salariés et rappellent au quotidien les bons gestes de travail
- Proposer à l'ensemble du secteur des actions de communication au plus près des territoires (attractivité, innovations, évènementiels...)

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Poursuivre le développement de l'offre et de parcours de formation continue	Création de 11 plateaux techniques et 5 simulateurs Création de certifications/ modules propres à la branche	Nombre de certifications, plateaux et simulateurs créés dans le secteur du recyclage	2023/2027

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Fidéliser les ressources humaines et accélérer l'engagement des collaborateurs dans le secteur en développant les parcours professionnels internes	<ul style="list-style-type: none"> • Structurer des parcours de progression entre métiers au travers d'un groupe de travail dédié mobilisant quelques acteurs de chaque filière • Partager le vécu des entreprises de la branche pour identifier les parcours de progression naturels déjà à l'œuvre et les bonnes pratiques d'accompagnement • Construire des fiches métiers détaillant les connaissances requises et savoir-faire afin d'identifier plus précisément les proximités et mobilités possibles • Structurer des parcours types identifiant les compétences à acquérir et les formations mobilisables pour accompagner les salariés dans leur progression • Identifier les formations manquantes • Conduire des expérimentations auprès d'un certain nombre d'entreprises candidates pour valider la faisabilité et la pertinence de chaque parcours • Formaliser les parcours et les diffuser auprès de l'ensemble des entreprises afin qu'elles les intègrent dans leur politique RH 	<p>Création d'une nouvelle classification pour les entreprises de la Branche avec outils et promotion des parcours de progression, parcours types, emplois repères etc...</p> <p>Bilan + nombre d'expérimentations menées auprès des entreprises candidates pour chaque parcours</p>	2023/2027
Promouvoir l'offre de formation auprès des entreprises de la branche et valoriser les métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des prescripteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir plus largement les offres de formations au travers de supports de communication visuels • Donner de la visibilité sur les évolutions de parcours professionnels associées à ces formations et notamment aux CQP et CQP_i et Titres Professionnels du ministère du Travail déjà existants pour susciter l'intérêt des salariés • Promouvoir les métiers auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, des prescripteurs • Promouvoir l'apprentissage 	Outils de communication créés dans le secteur du recyclage et actions de promotion des métiers visés auprès du public cible	2023/2027
Développer les préparations opérationnelles à l'emploi	Initier des POEC expérimentales sur la thématique « Réussir dans un métier du recyclage », POEC fonctionnant comme un sas de découverte des métiers et permettant d'acquérir un premier niveau de compétences (par exemple un Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) d'un titre professionnel) en amont d'une embauche (que permet l'obtention d'un premier CCP) ou d'un contrat en alternance (apprentissage ou contrat de pro).	Nombre de POEC mises en œuvre et insertion du public formé	Dès 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.2

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Incubateurs de compétences	<p>Les filières d'avenir, les métiers rares, les transitions énergétiques et numériques, l'accélération des évolutions technologiques organisationnelles et réglementaires nécessitent, dans certaines situations, d'accompagner autrement les entreprises et les territoires, pour leur permettre de trouver immédiatement des personnels qualifiés, sans attendre qu'une offre de certification nationale stabilisée leur soit proposée. L'école, en partenariat avec l'AFPA, propose la mise en place d'un incubateur afin de calibrer les compétences nécessaires attendues par les employeurs.</p> <p>La démarche comprend deux volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La veille et la prospective sur la traduction de l'émergence de nouvelles activités en besoins en compétences, en formations et en certifications • L'accélération du développement des formations émergentes et conduite d'expérimentations avant généralisation et ouverture au marché 	<p>Nouvelles ingénieries et certifications créés pour répondre aux métiers d'avenir et enjeux des filières de recyclage</p> <p>Nombre de nouvelles certifications</p>	Dès 2023
Intégrer des jeunes et les accompagner dans leurs parcours professionnels	<p>L'attractivité du secteur du recyclage est faible, les métiers et parcours d'évolutions sont méconnus.</p> <p>Compte tenu de la pénurie de main d'œuvre, FEDEREC souhaite élargir les capacités de recrutement des salariés en s'appuyant sur les programmes développés par l'AFPA en faveur du public éloigné de l'emploi.</p>	<p>Nombre de dispositifs mis en place en partenariat avec l'AFPA pour élargir les capacités de recrutement des salariés et nombre de public concerné.</p>	Dès 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.3

Expérimenter l'AFEST dans les métiers de l'immobilier



Publics cibles

Tous publics : demandeurs d'emploi en amont d'une entrée en formation ou d'un emploi dans les métiers de l'immobilier, stagiaires de la formation continue, apprentis se préparant à exercer un métier au sein de la branche immobilier.



Territoires

Hauts-de-France



Secteurs concernés

Immobilier

- Administration de bien (gestion locative, gestion de copropriété, achat-vente de biens immobiliers)
- Résidences Service (résidences étudiants et résidences seniors)



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Branche de l'immobilier représentée par Sergic**

Partenaires associés (structures et services concernés) :

Syndicat Professionnel UNIS, OPCO EP, OPCO AKTO Organisme de formation « Work In Progress », Direction région, Pôle emploi – Direction des Opérations Hauts de France, CMQ RC 3.0 (OF continue membre du campus)

+ Entreprises associées sollicitées à ce stade : Square Habitat, Nexity, Foncia et Nacarat et entreprises adhérentes de l'UNIS dans les Hauts-de-France.



Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.3

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

Dans le milieu de l'immobilier, le modèle économique s'organise autour de l'agence ou du cabinet de 10 à 20 collaborateurs, et ceci dans les structures indépendantes comme dans les groupes (qui sont souvent des constellations de cabinets dotés d'une autonomie plus ou moins importante).

Traditionnellement, l'intégration et la formation de nouveaux collaborateurs se fait sous la forme de transmissions individuelles empiriques qui conviennent au profil de collaborateurs recrutés : profils juridiques de niveau bac +3 à bac +5, dotés d'une bonne autonomie, d'un bagage théorique et méthodologique facilement transposable et d'une bonne faculté d'abstraction.

Mais avec les tensions sur les recrutements dans les métiers de l'immobilier en général (et de l'ADB en particulier), les entreprises ont dû s'ouvrir à des profils atypiques, plus éloignés des standards de la profession. Les collaborateurs recrutés ont un niveau d'études global moins élevé. Ils n'ont que peu de culture juridique (générale ou spécifique immobilier), n'ont pas d'expérience de la relation client ou commerciale propre à ce milieu et ont tout à apprendre des procédures des cabinets.

Dans ce contexte, le mode de transmission classique est insuffisant et les limites d'une intégration empirique individuelle pourraient être vite atteintes. Or, l'atomisation de la profession rend plus difficile le montage d'actions collectives pour industrialiser la formation des collaborateurs recrutés lors d'actions de recrutement alternatives (POE, AFPR...). Si la profession veut maintenir le niveau global de service auprès de ses clients et éviter des formations trop superficielles, nous devons mettre en œuvre de nouvelles solutions innovantes.

Néanmoins, la transmission individuelle reste un moyen nécessaire et apprécié de former les nouveaux salariés, au sein d'une profession très sensible aux rapports humains. C'est un moyen efficace de transmettre le savoir et de renforcer la fidélisation des nouveaux collaborateurs, à condition de renforcer et de fiabiliser au préalable la capacité de transmission des collaborateurs expérimentés.

Dans ce contexte, l'AFEST prend tout son sens, en professionnalisant les managers ou collaborateurs expérimentés dans leur transmission d'expérience, tout en maintenant cette relation individuelle qui fait le ciment de la profession.

Par ailleurs, la méthode AFEST convient bien au type de compétences nécessaires pour les nouveaux entrants de nos établissements : connaissances juridiques à connaître et mettre en œuvre (lois fondatrices de la profession immobilière), process à intégrer (procédures de convocations d'AG, demandes de travaux, déclarations de sinistres...), ou outils informatiques à maîtriser (logiciels de gestion de dossiers clients).

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Déterminer les compétences nécessaires pour être efficace ou efficient dans ces situations professionnelles (prendre du recul sur les pratiques actuelles de transmission des savoirs et les faire évoluer)
- Concevoir un ou plusieurs parcours d'intégration et mettre en place des scénarios de montée en compétences avec la modalité de l'AFEST
- Former des formateurs (en interne des organisations, ou en support de la profession via des organismes de formation) capables de mettre en œuvre la méthode
- Modéliser la démarche afin de la transposer à des branches professionnelles comparables (ex : Notariat, cabinets comptables...)

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.3

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Identifier les situations de travail propices au traitement via une approche AFEST	Déterminer les compétences nécessaires, pouvant être acquises par cette méthode de formation	Cartographie des thèmes métiers de la branche immobilier pouvant être abordés dans le cadre de la méthode AFEST Identification des compétences pouvant être acquises par l'AFEST	2023
Identifier les cibles / publics pouvant être formés par cette méthode	Définir les publics et leurs besoins	Identification des publics pouvant être formés par l'AFEST	2023
Expérimenter sur la base d'un cas concret (agence ou filiale d'un groupe adaptée au projet) : • Analyse d'activité et conception d'un parcours • Formation de formateurs • Animation d'un parcours • Retour d'expérience	Obtention d'un POC	Obtention de résultats à petite échelle. Evaluation des résultats dont la satisfaction des acteurs (formés, entreprises, formateurs) et nombre de stagiaires et de formateurs bénéficiaires de l'Afest dans le secteur de l'immobilier	2023 - 2024
Modélisation / transfert à d'autres branches	Transférabilité de la méthodologie à d'autres contextes, situations ou autres métiers ayant des caractéristiques similaires	Guide relatif à la méthodologie de transfert à d'autres contextes, situations ou autres métiers ayant des caractéristiques similaires	2024 - 2025

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.4

Mobiliser la formation en situation de travail pour sécuriser l'insertion des demandeurs d'emploi dans le transport



Publics cibles

Publics demandeurs d'emploi en sortie de formation qualifiante au métier de conducteur de marchandises ou en cours de formation sur la période en entreprise



Territoires

Hauts-de-France



Secteurs concernés

- Transport
- Logistique



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **AFT/FNTR62**

Partenaires associés (structures et services concernés) : FNTR 62, AFT, AFTRAL, Pôle emploi, ARACT/KATALYO, OPCO MOBILITES, Région (S2I, DFP), les entreprises de l'expérimentation AFEST, d'autres entreprises dont celles ayant obtenu récemment le label Ambassadeurs de l'emploi du Transport et de la Logistique



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

Le secteur du transport de marchandises connaît des tensions importantes de recrutement qui vont s'intensifier dans les années à venir du fait de départs en retraite nombreux et d'évolutions rapides du secteur, nécessitant de nouvelles compétences. Les entreprises identifient un écart entre les compétences détenues en fin de formation et les compétences attendues. Cet écart est inhérent au mode actuel de développement des compétences éloigné des situations de travail réelles des entreprises. L'expérimentation de mobilisation de la modalité pédagogique Formation en situation de travail, introduite par la Loi de 2018, dans 6 entreprises du transport a montré que les compétences développées en situation de travail permettent de compléter la formation en centre et produire les compétences attendues par les entreprises. Cette modalité de formation permet de développer les capacités réflexives des apprenants pour gérer au mieux l'activité et les aléas qui la composent chaque jour et ainsi combiner les compétences et savoirs développés en centre de formation dans le contexte singulier de chaque entreprise.

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.4

Après avoir expérimenté l'AFEST avec un public salarié en place dans les entreprises depuis plusieurs années, il s'agit de mobiliser les formateurs AFEST formés et les référentiels développés auprès du public entrant dans le métier afin de sécuriser les intégrations des apprenants.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Constituer un collectif d'entreprises prêtes à expérimenter la formation en situation de travail avec un public demandeurs d'emploi à l'occasion de recrutements. Il s'agit aussi à cette occasion d'initier et d'animer une communauté de formateurs AFEST
- Rassembler les acteurs Pôle emploi, ARACT, FNTR, AFT, OPCO Mobilités, AFTRAL... dans la construction d'une expérimentation de mobilisation de la formation en situation de travail dans des dispositifs de formation à destination des demandeurs d'emploi (par exemple : PRF, POE, AFPR, format innovation...)
- Former un groupe de demandeurs d'emploi pour un collectif d'entreprises
- Capitaliser les enseignements de cette expérimentation pour :
 - élargir les cadres de mobilisation possibles de la formation en situation de travail,
 - renforcer ainsi la capacité formative des entreprises et le lien avec l'appareil de formation.

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Mobilisation des acteurs	Engagement et positionnement des parties prenantes	Programme planifié des temps de travail	Novembre 2022 / mars 2023
Construction de l'expérimentation	Construction de l'ingénierie, analyse des contextes entreprise et répartition des rôles	Cahier des charges de l'expérimentation	Mars 2023 / juillet 2023
Réalisation des formations	Parcours individualisés de formation des demandeurs d'emploi	Référentiel de formation et outillage des acteurs	Septembre 2023 / février 2024
Capitalisation	Les cadres possibles de la mobilisation de l'AFEST au bénéfice des demandeurs d'emploi	Rapport d'expérimentation Nombre de demandeurs d'emploi concernés par l'Afest	Février 2024 / juillet 2024
Animation d'une communauté de formateurs Afest	Mutualisation inter-entreprises des pratiques de formation en situation de travail	Nombre de personnes composants la communauté de formateurs Afest, nombre de réunions, nombre de participants aux réunions	Tout au long de l'action

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.4

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Expérimenter la fonction d'accompagnateur pédagogique Afest de la branche Transport Accompagner le déploiement de la modalité Afest	Accompagner le déploiement de la modalité Afest	Nombre d'accompagnateurs pédagogiques AFEST concernés Nombre d'entreprises accueillantes de la branche transport	Tout au long de l'action

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.5

La pépinière de talents logistiques



Publics cibles

Jeunes éloignés de l'emploi, demandeurs d'emplois, invisibles, public féminin, jeunes, public senior



Secteurs concernés

- Territoire d'expérimentation Artois (bassin d'emploi Lens-Hénin-Douai)
- Diffusion bonnes pratiques si réussite autres bassins d'emploi a posteriori



Territoires

Artois



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

2027

2028

Pilote(s) : **Pôle d'excellence régional Euralogistic**

Partenaires associés (structures et services concernés) : Pôle emploi et autres acteurs du service public de l'emploi, Région (Proch'emploi, Proch'orientation), AFT, TLF, acteurs du Campus Euralogistic, centres de formation du Campus Euralogistic, autres centres de formation à proximité (dont SIADEP...), groupements d'entreprises, employeurs logisticiens, Agence du Don en Nature, campus TLS



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

Alors même que la filière logistique constitue un axe de développement fort de notre région, avec notamment comme accélérateur le boom de l'e-commerce et des nouveaux modes de consommation (Drive, livraisons à domicile, lockers ...), les centres de formations mobilisés par les entreprises peinent à recruter de nouveaux talents ou à remplir leurs formations ou leurs sessions portes ouvertes. Or le taux de chômage sur certains bassins reste élevé et des gisements de main d'œuvre existent. Le système pourrait se gripper, pénalisant ainsi les entreprises fortement employeurs dans leurs projets de développement. Une certaine concurrence entre plates-formes s'installe de facto dans la fidélisation des salariés. Le turnover, les freins périphériques à l'emploi et la méconnaissance des métiers n'expliquent pas tout dans la pénurie des talents. De plus, l'automatisation actuelle partielle des fonctions logistiques rend toujours indispensable la présence d'opérateurs en provenance du bassin d'emploi. Il faut ainsi revoir les modalités de sourcing amont des futurs apprenants/salariés et

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.5

professionnaliser l'approche multi-canal, ceci sur la durée. En effet, les opérations one spot (journées portes ouvertes, forum de l'emploi une journée dans une commune, journées d'informations collectives) fonctionnent de moins en moins. Le Logistic Tour permet de susciter des vocations mais c'est la partie amont multi-acteurs du sourcing qui est devenu le « point dur », contrairement à la décennie précédente où le taux de chômage était plus élevé.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Lancer une opération pilote sur un bassin précis, porteur et fédérer pour en mesurer les effets, les indicateurs de résultats
- Maximiser le sourcing de candidats aux métiers de la logistique sur ce territoire pilote
- Utiliser différents modes complémentaires, parfois originaux de sourcing des futurs candidats
- Ne pas venir télescoper ou déstabiliser les modes de recrutement existants, au contraire les compléter, les enrichir
- Mobiliser sur certaines missions des prestataires privés (sélection sur marchés publics) avec objectifs précis à atteindre (variable)
- Utiliser l'infrastructure du campus régional Euralogistic pour se donner les meilleures chances de réussir la suite du parcours
- Allier une démarche à la fois terrain, institutionnelle et digitale et la déployant sur la durée (1 an au moins)
- Laisser place à l'expérimentation sur certains axes de promotion devant générer du contact entrant de candidats

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Constitution de la méthodologie (*)	Parcours client clair	Support de présentation	Décembre 2022
Identification des bonnes pratiques	Benchmarking complet	Étude, synthèse 20 entretiens	Février 2023
Mobilisation des acteurs clefs et du cotech	Cohésion, implication	10 lettres d'intention min. Nombre et identification des participants locaux aux comités techniques	Février 2023
Cahier des charges de mission externalisées	Exigence dans les demandes	CCTP(s) + pré-sélections Nombre de candidats ayant répondu au cahier des charges de mission externalisées	Mars 2023
Sélection des prestataires et cadrage	Rigueur dans la mise en oeuvre	Pilote d'opération Euralog.	Avril 2023

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.5

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Lancement de l'opération	Date conforme aux périodes d'emploi + log.	Calendrier précis	Avril 2023
Bilans intermédiaires, comptages	Re-cadrages, suivi des indicateurs	x Comités de validations	Juin 2023
Finalisation de l'expérimentation	Sur une année, restitution au collectif	Séminaire de restitution de l'expérimentation avec l'identification des résultats du sourcing	Décembre 2023
Bilan, modalités de diffusion	Expérimentation réussie, processus de suite	Communication de projet Nombre de personnes contactées ou de contacts réseaux sociaux/ nb de réunions d'information/ nb de personnes entrées en formation (si l'action vise du sourcing pour former) avant et après l'action	Décembre 2023

(*) **Éléments de méthodologie, panel d'actions à mener :**

Missions massives et coordonnées de promotion des métiers sur le terrain (sites clefs)

Utilisation des Réseaux sociaux de manière très professionnelle avec planification et récurrence (sans dépenses superflues)

Mission de terrains jusque dans les clubs, quartiers, maraudes, cartographie mobilisation des réseaux de proximité et des éducateurs

Campagne de communication digitale et print centrée sur le bassin dont web appli dédiées

Missions de phoning sur fichiers qualifiés

Partenariat avec l'EN vis-à-vis des collèges et lycées

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.6

Innovier avec le concept de la classe transplantée



Publics cibles

- Collégiens (à partir de la classe de 5ème)
- Lycéens de la voie générale, technologique et professionnelle
- Apprentis
- Enseignants : professeurs principaux de collège, de 3ème Prépa Métiers, de lycée général, technologique et professionnel
- Familles et représentants légaux



Secteurs concernés

- Conduite routière de marchandises
- Conduite routière de voyageurs
- Transport – organisation et gestion
- Logistique



Territoires

Hauts-de-France



Mise en oeuvre de l'action

2023

2024

2025

2026

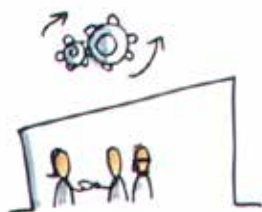
2027

2028

Pilote(s) : **Campus des métiers et des qualifications Transport Logistique Sécurité**

Partenaires associés (structures et services concernés) :

DRAFPIC (cellule Ecole Entreprise), AFT Hauts-de-France, Eralogistic, Région académique, lycées (EPLÉ et lycées privés) proposant des parcours et filières de formation conduisant aux formations supérieures et/ou aux métiers du transport logistique



FORMATION INNOVANTE

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.6

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

Les actions de découverte et de promotion des métiers du T&L doivent débiter dès le plus jeune âge (collège) et s'adresser à un public le plus large possible incluant les familles et représentants légaux, personnels enseignants (dès le collège) et professionnels de l'orientation. La coopération entre les entreprises et les établissements d'enseignement doit être renforcée et aller au-delà de visites groupes en entreprise ou d'intervention de professionnels en établissement. Enfin, l'appareil de formation doit s'adapter aux besoins des entreprises, en constante évolution et mieux prendre en compte les spécificités professionnelles pour préparer les talents du secteur.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Découvrir la multitude de métiers constitutifs d'une entreprise de transport logistique et présenter les formations qui y conduisent
- Casser les représentations négatives du secteur par une mise en valeur de l'engagement des entreprises (QVT, RSE etc...)
- Permettre aux jeunes d'adopter une posture professionnelle dès le collège (avant le stage de découverte)
- Adapter les contenus de formation aux situations professionnelles et donner du sens aux enseignements pour une amélioration de la qualité des formations
- Améliorer l'image des métiers du transport logistique chez les jeunes et leurs familles
- Améliorer l'image des entreprises Transport Logistique de la région
- Susciter l'ambition chez les jeunes
- Améliorer l'image des entreprises (marque employeur)
- Informer le plus grand nombre (tous publics y compris enseignants/formateurs, professionnels de l'orientation et familles) grâce aux nouveaux moyens de communication disponibles à la demande et accessibles de tous

Ambition stratégique 4

PRIORITÉ SECTORIELLE N° S 4.6

PLAN D' ACTIONS

Actions	Résultats attendus	Livrables et indicateurs	Calendrier
Classe transplantée (collège et lycée)	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'image des métiers et des entreprises de transport logistique du territoire • Renforcement de la connaissance des métiers composant l'entreprise TL • Susciter l'ambition des plus jeunes vers les formations et métiers du TL et casser les représentations négatives • Adapter les enseignements dispensés en formation aux situations professionnelles (contextualisation) • Meilleure acquisition des compétences par la mise en situation en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'attractivité des entreprises et des métiers • Transmettre l'information au plus grand nombre • Faire connaître ses métiers, ses activités, ses valeurs au plus grand nombre • Renforcer l'attractivité des formations (toutes voies) • Créer des ressources mobilisables à la demande, éco responsables et accessibles 	2022/2023
Visites d'entreprise « en live »	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'attractivité des entreprises et des métiers • Transmettre l'information au plus grand nombre • Faire connaître ses métiers, ses activités, ses valeurs au plus grand nombre • Renforcer l'attractivité des formations (toutes voies) • Créer des ressources mobilisables à la demande, éco responsables et accessibles 	<p>Capsule vidéo de 45 min retraçant la présentation d'une entreprise, de ses activités, métiers qui la constituent et formations qui y conduisent et accessibles via plusieurs plateformes de diffusion gratuites.</p> <p>Un journaliste anime la visite grâce à des interviews des salariés en poste. Chaque visite comporte une thématique.</p> <p>Création d'une ressource d'information disponible en libre accès en replay</p> <p>Nombre de vues de la capsule vidéo</p>	<p>Des ressources ont été produites en 2022.</p> <p>D'autres ressources seront réalisées en 2023 et au-delà</p>