



LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES

Introduction _____	16
Les objectifs assignés au CPRDFOP _____	18
Le lien avec les autres schémas, contractualisations, stratégies régionales _____	19
Méthode d'élaboration _____	22
Deux principes pour l'action et le partenariat _____	24



INTRODUCTION

L'élaboration de ce nouveau CPRDFOP intervient dans un contexte profondément marqué par la crise sanitaire et par une prise en considération renforcée de la situation écologique, climatique, économique et sociale.

En effet, la crise sanitaire a mis sous tension des dizaines de milliers de salariés qui risquaient de perdre leur emploi. Paradoxalement, sous l'effet d'une reprise économique notable mais inégale selon les secteurs et les territoires, le contexte du marché du travail en Hauts-de-France présente un certain nombre de résultats positifs, mais se traduit aussi par de fortes tensions¹ sur les recrutements, qui seront accentuées par les nombreux départs en retraite dans les années à venir, et des difficultés persistantes pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Ce phénomène confirme ou révèle notamment des difficultés structurelles d'attractivité pour de nombreux secteurs d'activité et pour certains territoires, qui nécessitent de poursuivre les efforts en matière d'accompagnement des mutations et des transitions professionnelles. Par exemple, l'enjeu de réindustrialisation du territoire régional exigera entre autres de répondre aux besoins en compétences des entreprises par la formation des jeunes et des adultes. Il en va de même pour l'accompagnement et l'anticipation des transitions numériques, écologiques et énergétiques (rev3 - dynamique régionale basée sur de nouveaux modèles économiques respectueux des ressources, pour une société décarbonée et durable à horizon 2050). Enfin, les grands chantiers régionaux, comme l'implantation prévue dans les Hauts-de-France de trois gigafactories, le projet « Avenir du Dunkerquois » et le creusement puis la mise en service du Canal Seine Nord Europe, impliquent une réflexion sur les compétences requises au regard des métiers et emplois concernés et les réponses en formations nécessaires au regard des besoins estimés.



Le paysage institutionnel et les compétences respectives des acteurs ont quant à eux été marqués par des modifications importantes, tant au niveau national que sur le territoire régional, qui devront nécessairement être prises en compte dans le cadre du CPRDFOP pour une efficacité optimale.

Au niveau national, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a tout d'abord profondément modifié l'organisation des compétences et les activités des acteurs de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation. Elle a notamment monétisé le CPF, instauré une nouvelle gouvernance avec la création de France Compétences, instance nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et confié une nouvelle compétence aux collectivités régionales sur le champ de l'information sur les métiers et les formations, en partage avec les autorités académiques.

¹ Etude DARES du 8 septembre 2022 : « Après une diminution en 2020, les tensions sur le marché du travail remontent et atteignent en 2021 leur plus haut niveau depuis 2011. Elles augmentent dans pratiquement tous les métiers et sont particulièrement fortes dans ceux du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique et des télécommunications, ainsi que chez les infirmiers », « 7 métiers sur 10 sont en tension forte ou très forte en 2021 » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2021>

Le développement et la mise en œuvre de l'apprentissage sont confiés aux branches professionnelles. Les Régions ont désormais pour mission d'accompagner le développement économique et les besoins d'aménagement du territoire. France compétences leur alloue, pour ce faire, des enveloppes dédiées au développement de l'apprentissage en investissement et fonctionnement. La loi ouvre également la possibilité de signer des conventions d'objectifs et de moyens entre les Régions et les opérateurs de compétences. Dans le prolongement de la progression notable enregistrée sur les dernières années, le CPRDFOP fixe un objectif collectif, porté par l'ensemble des partenaires, de poursuite du développement de l'apprentissage sur les 6 années à venir (+30% de nouveaux contrats annuels à l'horizon 2028, soit 60 000 contrats contre 45 000 actuellement).

Au niveau régional, le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, signé par l'État et la Région, a permis d'abonder, pour la période de 2019 à 2023, l'effort de la Région pour la formation des personnes en recherche d'emploi. Cette amplification des moyens a permis une forte remobilisation des demandeurs d'emploi, notamment jeunes. Pour autant, il demeure nécessaire de renforcer la mobilisation collective en faveur des seniors et des demandeurs d'emploi de longue durée en particulier pour les publics les plus éloignés de l'emploi. A cet égard, le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences est prolongé jusque 2023.



Plus généralement, l'organisation des nouvelles compétences liées à l'orientation et l'information sur les métiers, la formation professionnelle et l'apprentissage a amené l'État, la Région et les partenaires sociaux à redéfinir leurs interventions respectives et à explorer les modalités de nouvelles complémentarités.

Enfin, le contexte politique a introduit dans le débat public de nombreuses réflexions et propositions sur les sujets de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ainsi, un certain nombre de réformes ou de nouvelles organisation de type France Travail pourrait être mis en œuvre au cours de ce nouveau CPRDFOP, le cas échéant, avec des impacts à l'échelle régionale.

Au regard de nouvelles orientations nationales et régionales, les actions prévues au CPRDFOP pourront être ajustées dans la mise en œuvre du contrat, renvoyant à un pilotage pragmatique, réactif et agile.

LES OBJECTIFS ASSIGNÉS AU CPRDFOP : PÉRIMÈTRE ET CADRE LÉGAL

Article L214-13 du code de l'éducation tel que modifié par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale, la loi NOTré du 7 août 2015, loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Outil stratégique et contractuel signé par l'État, la Région et les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels, le CPRDFOP a pour objet de fixer le cadre partenarial pour :

- l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications,
- la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional (art L214-13 du code de l'éducation).

Il définit les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, ainsi que le déploiement des filières de formation professionnelle initiale et continue, en tenant compte des secteurs professionnels et des métiers émergents.

- Concernant les jeunes, il se déploie à travers un schéma de développement de la formation professionnelle initiale. Il intègre les questions relatives à la mixité professionnelle, à la mobilité et à l'hébergement des jeunes.
- Concernant les adultes, il concerne les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.
- Sur le champ de l'information et de l'orientation, il comprend un schéma de développement du service public régional de l'orientation et définit les priorités relatives à l'information, l'orientation et la validation des acquis de l'expérience.

Depuis le 1er janvier 2020, les objets du contrat doivent tenir compte des compétences revues des régions notamment en matière d'apprentissage. Les orientations stratégiques en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris celles relevant des formations sanitaires et sociales, « sont cohérentes avec les conventions d'objectifs et de moyens mentionnées au III de l'article L. 6211-3 du code du travail et tiennent compte des besoins des entreprises en matière de développement des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Elles constituent le schéma prévisionnel de développement de l'alternance ».

Elles visent également à identifier l'émergence de nouvelles filières économiques ainsi que de nouveaux métiers, notamment dans le domaine des transitions numérique, écologique et énergétique. Elles tiennent compte également de la définition des actions de développement des compétences dans le cadre des besoins spécifiques des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Conformément au cadre de la loi et à la volonté des acteurs régionaux, le CPRDFOP 2022-2028 vaut Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS). Il intègre également le Schéma Régional de Développement de l'Alternance².

Son périmètre intègre les formations post-baccalauréat professionnalisantes en étroite articulation avec le SRESRI, pour une meilleure prise en compte des parcours de formation professionnelle et une appréhension plus complète des modalités de réponse aux besoins de l'économie régionale.

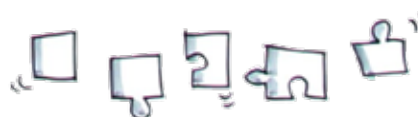
² En application des articles 53 à 55 et de l'article 73 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales, les formations sociales et les formations sanitaires relèvent de la compétence des Régions. Aussi, l'article 43 indique que, dans le cadre de l'élaboration du Schéma, la Région « recense les besoins », et « indique comment elle compte y répondre ». Concernant les formations du social, la loi précise que « le Sénat a [...] rendu obligatoire l'association des départements au recensement régional des besoins de formation ». La Région définit donc la politique de formation du secteur sanitaire, social et médico-social. À ce titre et en concertation avec les acteurs concernés, la Région élabore la stratégie régionale par l'adoption du « Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales » (SRFSS). Celui-ci structure les orientations régionales pour répondre aux besoins en emploi et en compétences des employeurs et les besoins des territoires et des populations. Ce SRFSS a également pour vocation de fixer les orientations stratégiques en matière d'accompagnement, notamment financier, des instituts de formation et les modalités de soutien au public en formation (bourses sur critères sociaux).

LE LIEN AVEC LES AUTRES SCHÉMAS, CONTRACTUALISATIONS, STRATÉGIES RÉGIONALES

Le CPRDFOP s'inscrit en cohérence avec l'ensemble des schémas stratégiques régionaux, notamment :

- le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII),
- le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI),
- le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET).

Il se coordonne avec et s'inscrit dans la dynamique rev3.



Les enjeux croisés du SRADDET, du CPRDFOP, du SRDEII et du SRESRI

Au cœur de multiples transitions, qu'elles soient climatiques, énergétiques, économiques, démographiques, les Hauts-de-France prennent en main leur avenir par l'élaboration de stratégies régionales de moyen et long termes.

A travers le SRADDET (Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires) élaboré dans le cadre d'une large concertation, la Région Hauts-de-France bâtit un nouveau modèle d'aménagement et de développement du territoire régional.

En globalisant les grands enjeux, et en y apportant des réponses appropriées, la Région s'engage aux côtés de ses territoires et de ses habitants dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses différents schémas. Ces stratégies régionales s'inscrivent dans une recherche d'un développement équilibré qui profite à tous les territoires régionaux, des grandes agglomérations aux territoires ruraux, avec des villes et des bourgs plus attractifs, une offre de services plus équilibrée et plus accessible, et des pôles d'enseignement supérieur et de recherche plus accessibles.

Le SRADDET affiche aussi une volonté de développement économique plus vertueux, plus sobre en consommation foncière, renforçant la compétitivité des entreprises et des industries, développant des écosystèmes territoriaux, avec des emplois plus diversifiés en lien avec les évolutions sociétales et technologiques, des déplacements facilités vers Amiens, Lille et Paris, une diminution des distances et des temps de trajet entre les lieux d'habitation et d'emploi, et le souhait d'un entrepreneuriat facilité, répondant aux besoins des territoires et de ses habitants.

Il s'agit enfin de développer l'autonomie énergétique et d'encourager la sobriété permettant de répondre à des enjeux qui se posent avec de plus en plus d'acuité. Ces stratégies régionales se conjuguent avec Rev3, l'étendard des politiques régionales afin de viser une société décarbonée et durable à l'horizon 2050 dans les Hauts-de-France.

Les moteurs du développement régional

La formation des personnes, les dynamiques des entreprises régionales et la capacité de recherche et d'innovation dans des secteurs stratégiques sont les moteurs combinés du développement régional. Leur interconnexion est confrontée à l'accélération des mutations de tous ordres (économiques, sociales, écologiques, énergétiques...), qui suppose une appréhension plus globale du développement et de sa soutenabilité. Ainsi les questions qui se posent aux entreprises régionales se caractérisent-elles par leur diversité, mais aussi par leur interdépendance (incertitude des marchés et des conditions de production, attractivité problématique des métiers traditionnels (industrie), tensions des recrutements, anticipation faible des compétences et des qualifications de demain, capacité inégale d'innovation dans les entreprises...). En outre, la réindustrialisation, la création d'activités innovantes à dominante industrielle et la diversification des activités industrielles seront un enjeu majeur à moyen terme.

Le développement de ces entreprises sur certains territoires va nécessiter de coordonner à la fois la question du besoin en compétences, de l'attractivité territoriale et de l'appui aux entreprises.

Construire un cadre de réflexion et d'action favorisant une meilleure perception des enjeux du développement et de la transformation économique régionale passe ainsi par le croisement de leviers complémentaires, qui doivent faire « œuvre commune » :



- L'appui et l'aide économique aux entreprises,
- Le soutien à la recherche et à l'innovation,
- La formation des personnes,
- Le soutien aux territoires.

Se mettre au service du développement régional, de ses entreprises et de sa population suppose de rendre complémentaires et de faire converger l'action des politiques publiques portées par les schémas thématiques en charge de ces leviers :

- Pour l'appui et l'aide aux entreprises : le SRDEII (Schéma Régional de Développement Économique, à l'Innovation et l'Internationalisation)
- Pour la formation et l'accompagnement des publics : le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles)
- Pour le soutien à la recherche et l'innovation et la formation supérieure : le SRESRI (Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation)

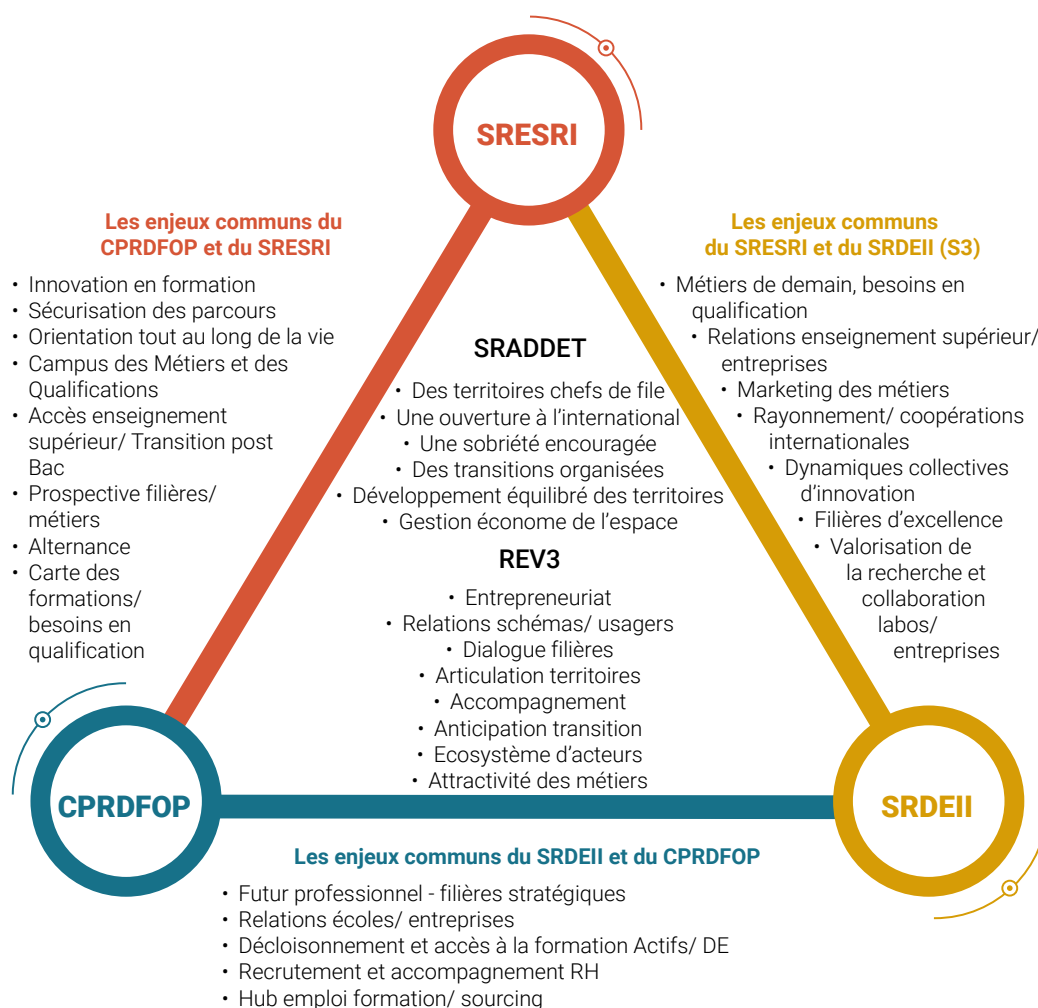
Dans la pratique, les schémas ont commencé à s'articuler avec des expérimentations concluantes :

- La formation connectée aux besoins des entreprises : les contrats de branche, à la confluence du CPRDFOP et du SRDEII
- La construction de la S3 (« Smart Specialisation Strategy »), associant monde académique et monde économique, structurante pour la recherche et le développement économique (articulation entre le SRESI et le SRDEII)
- La continuité pédagogique (accès à l'enseignement supérieur) – l'orientation, la carte des formations, la prospective des métiers à la confluence du CPRDFOP et du SRESRI

Le renouvellement des schémas thématiques Hauts-de-France (SRDEII, SRESRI et CPRDFOP) doit être l'opportunité d'amplifier très nettement ces articulations, pour viser progressivement une synergie d'actions.

Au premier rang des initiatives concrètes à prendre pour y contribuer :

- Repenser le dialogue et les cadres d'action du partenariat avec les entreprises régionales du point de vue de la filière, en adoptant une approche multi-thématique et en renvoyant aux acteurs économiques la responsabilité de leur représentation adaptée
- Trouver un cadre de dialogue territorial permettant d'envisager conjointement les stratégies de développement économique, de développement des formations et les dynamiques de recherche innovation, en lien avec les ambitions d'aménagement du territoire portées par le SRADDET



Par ailleurs, le CPRDFOP tient compte, s'articule avec et s'appuie sur l'ensemble des contractualisations partenariales en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi, en particulier le Contrat de Plan État-Région (CPER), le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC), l'Engagement Régional Vers l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap Hauts-de-France 2021-2023 (ENVIPSH), la Convention État – Région – Pôle emploi, la Convention Région avec les cinq Conseils Départementaux et les conventions territoriales.

Il s'articule également avec les deux conventions cadres État-Région Hauts-de-France en vigueur :

- Convention relative à l'accompagnement et la sécurisation des parcours de formation des jeunes (16/30 ans),
- Convention relative à la mise en œuvre des compétences de l'État et de la Région en matière d'information et d'orientation pour les publics scolaires, apprentis et étudiants.

MÉTHODE D'ÉLABORATION

Le CPRDFOP constitue le cadre stratégique en matière de formation et d'orientation professionnelles tout au long de la vie au niveau régional. Il présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre par l'État et la Région, en lien avec les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels.

Ce cadre stratégique devant être adopté dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional, la démarche d'élaboration a été lancée lors de la séance plénière du Comité régional de l'emploi et de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) du 15 décembre 2021. Cette démarche s'est poursuivie en 2022.

L'État, la Région et les partenaires sociaux ont convenu de privilégier le CREFOP et ses instances comme cadre d'élaboration du contrat. Ainsi, un comité de suivi CPRDFOP, issu du secrétariat permanent CREFOP et représentatif du quadripartisme régional, s'est constitué afin d'organiser et de suivre les travaux d'élaboration du contrat.



L'élaboration collective du CPRDFOP, dont le pilotage est confié à la Région par la loi, a privilégié des concertations avec tous.

Une démarche résolument partenariale, concertée, dynamique et participative

Cette démarche, qui s'appuie sur les améliorations nécessaires identifiées à l'issue du premier CPRDFOP, a été conçue en plusieurs temps :

- D'abord par un rappel de l'évaluation du précédent CPRDFOP, des enseignements de la clause de revoyure et des limites formulées, du bilan des contrats de branches professionnelles et du SRFSS,
- Puis un document dit « d'orientation et d'objectifs régional », le DOOR, présenté et validé par le comité plénier CREFOP du 15 décembre 2021, pour définir des modalités de diagnostic et de prospective, des leviers d'action, des principes, des modalités de gouvernance, une méthodologie de concertation,
- Enfin fort de ce cadre, l'année 2022 a été notamment consacrée à la mise en œuvre de cette méthodologie par des concertations, des consultations sous forme de contributions écrites, de groupes de travail sectoriels, d'ateliers territoriaux.

Première phase : une concertation élargie

Près de 1 000 représentants des partenaires institutionnels, du monde économique, des collectivités, et professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi se sont mobilisés à l'occasion des rencontres territoriales et sectorielles.

A travers ce contrat, c'est l'élaboration d'une feuille de route partagée sur les orientations et priorités politiques pour 6 ans qui s'est engagée. C'est ainsi que :

- 69 contributions écrites ont été produites par les partenaires institutionnels, économiques, sectoriels, acteurs de l'insertion, de l'orientation, de la formation,
- 450 partenaires économiques, institutionnels, acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, se sont retrouvés lors de la conférence régionale intersectorielle du 27 avril, puis de 9 ateliers sectoriels organisés en mai et d'une séance particulière dédiée au SRFSS en juin,



- 10 ateliers territoriaux collaboratifs : des séances d'échanges et de travail qui ont réuni environ 550 acteurs de la formation et de l'orientation, institutionnels, du monde économique et qui ont permis de détailler les objectifs partagés et les leviers d'action retenus collectivement comme prioritaires à inscrire dans le nouveau CPRDFOP. Ces ateliers, organisés en juin et juillet 2022, ont traité de thématiques concrètes, telles par exemple :
 - Comment attirer les publics et les talents vers les filières, les métiers d'un territoire et les formations qui y conduisent ?
 - Comment réduire les inégalités à l'entrée et au maintien en formation, et faciliter l'accès à l'entreprise pendant le parcours ?
 - Comment faciliter le recrutement des TPE-PME dans les territoires ?

Deuxième phase : des priorités et des objectifs communs

De ces étapes de concertation sont ressorties de très nombreuses contributions. Sur cette base et sur celle d'un diagnostic socio-économique partagé, une seconde phase de détermination de priorités et d'objectifs de développement communs entre la Région, l'État et les partenaires sociaux a été conduite dans le cadre du CREFOP.

S'appuyant sur les différents temps de concertation, cette seconde phase a permis d'identifier :

1. Des priorités communes

Pour les entreprises, le CPRDFOP doit permettre de mieux identifier et répondre à leurs besoins afin de renforcer la compétitivité, répondre aux mutations notamment concernant les métiers émergents, d'outiller et d'accompagner les évolutions en gestions des ressources humaines, d'accompagner les transitions professionnelles, écologiques, énergétiques conformément à la dynamique rev3...

Pour les personnes, il s'agit de faire progresser tout au long de la vie le niveau de qualification, de faire évoluer les compétences, d'accompagner tous les publics dans leurs choix et leur accès à la formation et, enfin, de faire évoluer et diversifier leurs aspirations,

Pour les territoires, ce contrat doit nous permettre de mieux en appréhender les spécificités afin de répondre plus efficacement aux besoins en matière d'orientation et de formation.

2. Des ambitions stratégiques partagées et structurantes

Les signataires proposent de mobiliser le CPRDFOP autour de 4 ambitions stratégiques :

- Ambition stratégique 1 : Identifier et répondre aux besoins de qualification ainsi qu'aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en lien avec les mutations économiques, sociétales et environnementales
- Ambition stratégique 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
- Ambition stratégique 3 : Construire et mettre en action une stratégie coordonnée d'orientation, d'information et d'accompagnement, pour tous les publics, tout au long de la vie
- Ambition stratégique 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

Le CPRDFOP : un document cadre de portée stratégique concernant le développement régional de l'orientation et des formations professionnelles

Sur la base de ces modalités et des coopérations entre partenaires institutionnels, économiques, acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi et les publics, ainsi que sur la base d'un diagnostic partagé et actualisé par tous les acteurs et dans le respect des compétences de chacun, le CPRDFOP est une référence pour la programmation des actions et aura une vocation opérationnelle. En effet, les signataires souhaitent ancrer les intentions dans les réalités des personnes, des entreprises, des territoires, en identifiant des actions qu'ils s'engagent à mettre en œuvre.

DEUX PRINCIPES POUR L'ACTION ET LE PARTENARIAT

PRINCIPE 1 :

OBSERVER ET MIEUX CONNAITRE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE AFIN D'ÉCLAIRER LA DÉCISION

Des moyens d'observation dédiés et co-construits

Pour aider à la mise en œuvre des engagements du CPRDFOP³ et atteindre les ambitions stratégiques définies, il est nécessaire de se doter de moyens d'observation dédiés, et ce, dans le but d'accompagner de manière opérationnelle les décisions d'action et le pilotage du contrat.



Au-delà de la mobilisation des ressources et des outils existants, les moyens d'observation adossés au CPRDFOP doivent être élaborés et mobilisés selon le même principe de co-construction et de partage qui anime l'esprit du contrat. Il ne s'agit pas seulement de mettre en commun les ressources et les productions disponibles auprès des partenaires et du réseau OREF, mais également d'apporter une plus-value liée au collectif de travail et à l'expertise croisée.

L'atteinte de ces objectifs reposera sur l'engagement des partenaires à continuer de mettre à la disposition du collectif des ressources d'ingénierie statistique et d'études. Ce nouveau CPRDFOP fournit l'occasion de repenser cette mise en réseau des savoirs et des travaux pour lui assurer un fonctionnement en continu, souple et réactif, voire à en redéfinir les outils méthodologiques et de valorisation.

Ainsi, le rôle du centre régional de ressources pédagogiques (C2RP), en tant qu'outil État-Région en matière d'observation est réaffirmé, et conformément à sa feuille de route, il veillera à élargir son cercle d'acteurs à l'ensemble des structures d'observation œuvrant dans les domaines couverts (observatoires de branches, OPCO, acteurs des territoires...) afin d'en mutualiser les ressources.

Une volonté d'améliorer l'existant, de mutualiser et de mieux coordonner les initiatives

Ce dispositif d'observation dédié à ce principe devra progressivement s'attacher à :

- Adapter les outils d'observation pour une meilleure identification des réalités de terrain :
 - *Évolution des besoins des entreprises et des territoires*
 - *Connaissance des publics (jeunes et adultes)*
 - *Suivi des tendances sectorielles et des transitions professionnelles*
 - *Évolution des métiers et des formations, en particulier en lien avec les transitions numériques, écologiques et énergétiques*
- Coordonner, mutualiser et actualiser un outil régional d'information cartographique sur l'offre de formation existante (toutes voies de formation)
- Concevoir et actualiser annuellement un tableau de bord partagé de la formation et de l'orientation professionnelles

Par ailleurs, une attention particulière sera notamment apportée à l'articulation avec Géo2France (plateforme partenariale de donnée en région) dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie régionale de la donnée et de la connaissance inscrite dans le CPER. De même, le système d'information AGORA permettant une connaissance fine des publics et des parcours de formation sera mobilisé.

³ Le CPRDFOP intégrant le champ des formations sanitaires et sociales, de l'alternance et des formations supérieures.

UNE GOUVERNANCE RENOUVELÉE

Une gouvernance partenariale et une concertation régulière avec les organisations professionnelles rythme la vie du CPRDFOP via la tenue des instances suivantes :

- Le comité plénier du CREFOP est chargé du pilotage, du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP. Il dispose d'une vision d'ensemble du CPRDFOP et garantit la cohérence avec les commissions thématiques du CREFOP. Il valide la feuille de route annuelle partagée des priorités et actions à mettre en œuvre. Le secrétariat permanent quadripartite (SPQ) assure le suivi des actions et prépare le comité plénier du CREFOP.
- Un comité technique composé de l'État et de la Région contribue à l'alimentation des travaux du SPQ. Il définit les modalités d'animation et de suivi des engagements.
- La conférence des acteurs concrétise la volonté des signataires de s'appuyer en permanence sur les réalités de terrain en matière de pilotage des politiques de formation et d'orientation professionnelle. Réunie annuellement, elle permet de présenter le bilan des activités et des ambitions poursuivies et contribue à identifier les priorités d'action pour l'année suivante. Elle participe de la mise en synergie des réseaux d'acteurs régionaux et territoriaux. Au-delà de cette mise en synergie, la conférence des acteurs constitue une modalité opérationnelle d'alimentation de la dynamique d'articulation entre le CPRDFOP, la feuille de route des SPEL et les autres schémas stratégiques régionaux (SRDEII, SRESRI, SRADDET...), ainsi qu'avec la stratégie rev3 mise en œuvre dans les Hauts-de-France.
- La gouvernance territoriale du CPRDFOP s'organise au travers des services publics de l'emploi local (SPEL) qui ont vocation à répondre aux enjeux de l'orientation tout au long de la vie et de l'identification des besoins en compétences au plus près des publics et des entreprises. Pilotés par l'État et la Région, les SPEL mettent en œuvre une feuille de route annuelle qui répond notamment aux ambitions du CPRDFOP.

La mise en œuvre du CPRDFOP nécessitera donc d'associer pleinement les acteurs de terrain :

- Les branches et organisations professionnelles au travers de groupes de travail sur les problématiques sectorielles, intersectorielles ou transversales, sur leurs actualités et les perspectives de développement économique. Des consultations sectorielles contribueront notamment à l'ajustement régulier de l'offre de formation régionale toutes voies confondues.
- Les territoires au travers de l'identification des besoins en compétences des publics et des entreprises, de leur contribution à la construction de la réponse de formation et de la mobilisation des acteurs pour susciter des propositions d'expérimentations et d'actions.

L'articulation entre les dynamiques sectorielles, les dynamiques territoriales et les leviers d'action du CPRDFOP sera animée par le comité technique.

Le schéma régional des formations sanitaires et sociales bénéficie de sa propre gouvernance, via une animation et un suivi spécifiques, conformément à la volonté des acteurs.

UNE MESURE DE L'AVANCEMENT DES AMBITIONS STRATÉGIQUES

Tout au long de la mise en œuvre du contrat, le suivi opérationnel des fiches engagements et des priorités sectorielles se fera au travers de :

- l'état d'avancement des actions, l'identification des réussites, des difficultés, des ajustements, des remédiations,
- l'identification de nouvelles actions,
- le reporting des indicateurs de suivi,
- le bilan quantitatif et qualitatif de l'action à son terme.

Toute action proposée sera adossée à des indicateurs de suivi, découlant des objectifs opérationnels définis, en référence aux ambitions stratégiques associées.

UN PRINCIPE DE REVOYURE

Soucieux d'une recherche de réactivité et d'adaptation aux évolutions du contexte national, régional et territorial, les signataires s'accordent sur une clause de revoynure en milieu d'exercice (2025).

Cette clause de revoynure s'établit sur la base d'une actualisation régulière du diagnostic partagé emploi-formation initial et d'un bilan des actions entreprises et des résultats constatés. La clause de revoynure permet de réinterroger les ambitions poursuivies et les engagements prioritaires pour les dernières années d'exécution du contrat.

L'organisation pratique et le processus d'élaboration de la clause de revoynure sont fixés par le comité de pilotage du contrat.

UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Les signataires souhaitent s'engager dans une démarche d'évaluation des actions du contrat dans le cadre de la dynamique quadripartite.

Des évaluations ciblées seront mobilisées :

- **lors de la clause de revoynure** dans le but de proposer des réajustements des actions engagées. Ces travaux permettront également d'alimenter la réflexion sur les ambitions stratégiques et les engagements prioritaires.
- **à la clôture du contrat** dans le but de tirer les enseignements de l'action engagée et d'alimenter la réflexion autour du prochain CPRDFOP. Dans ce cas, il sera nécessaire de prévoir les évaluations suffisamment en amont afin de disposer des résultats avant l'écriture du prochain CPRDFOP.

Les évaluations s'appuieront notamment sur les travaux réalisés dans le cadre du suivi des actions menées, et nécessiteront la mise en place des investigations complémentaires (entretiens, études de cas, enquêtes, parangonnages...), impliquant l'ensemble des parties prenantes (partenaires, opérateurs, bénéficiaires).

Il appartiendra aux signataires, dans le cadre de la gouvernance renouvelée, d'en fixer les conditions d'opportunité et les modalités de réalisation.

LE SCHÉMA RÉGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales bénéficie de sa propre gouvernance d'animation et de suivi, conformément au mode d'organisation fixé dans le précédent CPRDFOP : un pilotage animé par la Région avec l'État à ses côtés (DREETS, ARS, Éducation Nationale), constituant le secrétariat permanent du schéma. Un comité de pilotage se réunit une fois par an, composé du paritarisme décliné dans le champ spécifique du sanitaire et du social et de collègues associés.

Il rendra compte également du suivi de sa feuille de route aux comités de pilotage du CPRDFOP.

LE SCHÉMA RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Avec 64 800 apprentis au 1er janvier 2022 en Hauts-de-France, l'apprentissage a sensiblement augmenté et rencontre un véritable succès auprès des entreprises et des jeunes. Il fait une percée particulièrement remarquable dans l'enseignement supérieur qui forme désormais 50% des effectifs.

L'État, la Région, les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt de définir des orientations partagées à travers un Schéma Régional de Développement de l'Alternance intégré au CPRDFOP. Ils confirment leur ambition de faire de l'alternance une voie de formation permettant :

- d'accompagner les publics, notamment les plus éloignés de l'emploi, dans une trajectoire de réussite et d'intégration dans l'entreprise,
- de permettre l'accès aux études supérieures à un plus grand nombre de jeunes,
- de répondre aux besoins en compétences des entreprises tant dans les filières en tension que dans la transition écologique, énergétique et numérique,
- d'encourager durablement le recours à l'alternance.

Le pilotage du Schéma Régional de Développement de l'Alternance sera intégré au pilotage global du CPRDFOP.

Schéma de gouvernance du CPRDFOP 2022-2028

