

SRDE-II Hauts de France
CPRDFOP Hauts de France

CONTRAT DE BRANCHES n° 10
Propreté - Sécurité Privée

DYNAMIQUE STRATEGIQUE : WELCOME EU

Entre :

L'ETAT

Représenté par

Le Préfet de région, M. Michel LALANDE

La Rectrice de Région Académique, Rectrice de l'Académie de Lille, Chancelière des Universités
Mme Valérie CABUIL

La Rectrice de l'Académie d'Amiens, Chancelière des Universités Mme Béatrice CORMIER

La Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
Mme Michèle LAILLER-BEAULIEU

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, M. Luc MAURER

Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, M. André BOUVET

LE CONSEIL REGIONAL HAUTS DE FRANCE

Représenté par

Sa Vice-Présidente en charge de la formation professionnelle, Mme Karine CHARBONNIER

POLE EMPLOI HAUTS DE FRANCE

Représenté par

Sa Directrice, Mme Nadine CRINIER

LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE PROPLETE NORD-NORMANDIE-PICARDIE

Représentée par son Président,

M. Philippe ARMIEL

LE SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SECURITE (SNES)

Représenté par son Président,

Monsieur Pascal PECH

L'UNION NATIONALE DES ACTEURS DE FORMATION EN SECURITE (UNAFOS)

Représentée par son vice-Président,

Olivier DRIFFORT

Vu le Code de l'éducation, et notamment son article L.214-13,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code du travail,

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Vu la délibération n°20170444 du 30 mars 2017 portant approbation du Schéma Régional de Développement Economique, d'internationalisation et d'Innovation (SRDE-II)

Vu la délibération n° 20161816 du 13 décembre 2016 portant approbation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

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

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

Vu l'accord national de la branche Propreté du 2 Juillet 2015 relatif à « La formation professionnelle, vecteur pour le développement des compétences et de l'emploi durable dans le secteur de la propreté (Avenant N° 7 à la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 25 Juillet 2011 qui modifie l'Article 5 de la CCN) »

Vu l'avis de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche de la Propreté du 16 Octobre 2018

Vu l'accord national de la branche des entreprises de prévention et de sécurité, du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelle

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT

Préambule :

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

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

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

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

Le présent Contrat porte sur le secteur des entreprises de Propreté et de la Sécurité Privée, relevant de la dynamique stratégique WELCOME EU identifiée par le SRDE-II comme particulièrement porteuse du développement économique régional.

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

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

Développement Economique, Innovation et Internationalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Formation et Orientation Professionnelles

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S'agissant de l'apprentissage, son développement doit viser, d'une part, à répondre aux besoins en compétences des entreprises qui doivent s'adapter à de nouveaux modes de production, de commercialisation et de communication, rééquilibrer la pyramide des âges de leur personnel et, d'autre part, à permettre la qualification professionnelle et l'insertion dans un emploi durable des jeunes de la région.

L'apprentissage constitue un parcours d'excellence, au contact direct des entreprises. Il peut par ailleurs constituer un mode de formation et d'insertion alternatif pour des jeunes en difficulté de parcours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I) Dispositions générales :

I.1 - Objet du contrat

Les signataires s'accordent sur la nécessité d'envisager de manière concertée le développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation et le déploiement des formations et de l'orientation professionnelle, dans le cadre et pour la mise en œuvre des objectifs définis par le Schéma Régional de Développement Economique de la région Hauts de France (SRDE-II) et le Contrat de Plan de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP).

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

Sur le plan du développement économique,

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

Ces défis sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enjeux économiques et de formation

- Développer et redonner de la valeur à l'offre de services en faisant évoluer la nature de la relation client
- Anticiper et accompagner l'évolution du secteur en termes d'innovations technologiques
- Renforcer l'attractivité des 2 secteurs, notamment auprès des jeunes
- Valoriser les métiers et les enjeux de qualification auprès du grand public
- Optimiser le sourcing des publics pour les recrutements et les entrées en formation

Périmètre développement économique :

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

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

I.2 - Champ du contrat

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

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

Périmètre formation :

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

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

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

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

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

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

Périmètre sectoriel :

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

- Activités de nettoyage courant des bâtiments Code NAF / APE 8121Z
- Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel Code NAF / APE 8122Z
- Autres activités de nettoyage n.c.a Code NAF / APE 8129B
- Activités de sécurité privée Code NAF / APE 8010Z
- Activités liées aux systèmes de sécurité Code NAF / APE 80.20Z

II) Contexte et Enjeux économiques et de formation du secteur :

Les travaux d'élaboration du contrat ont permis de relever les éléments de contexte et d'identifier les enjeux de développement économique et de formation suivants pour le secteur des entreprises de Propreté et de la Sécurité Privée :

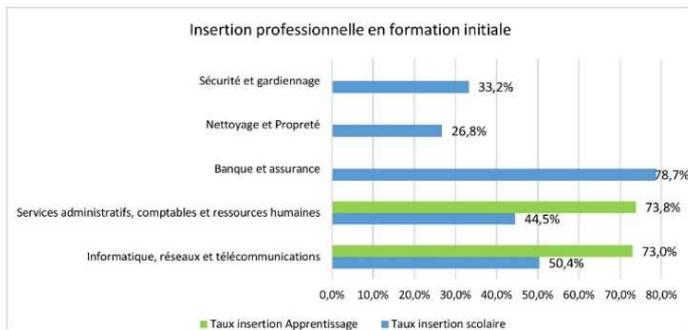
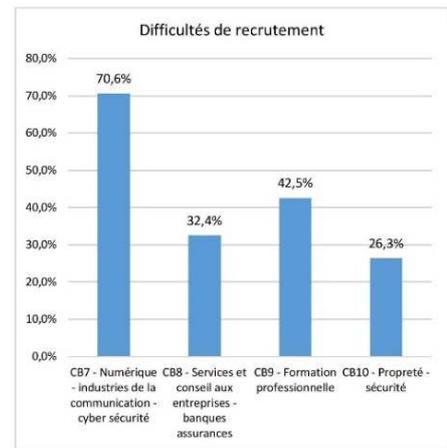
Fiche Signalétique

► 4 Contrats de branche

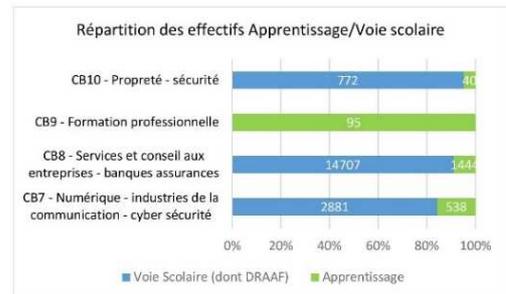
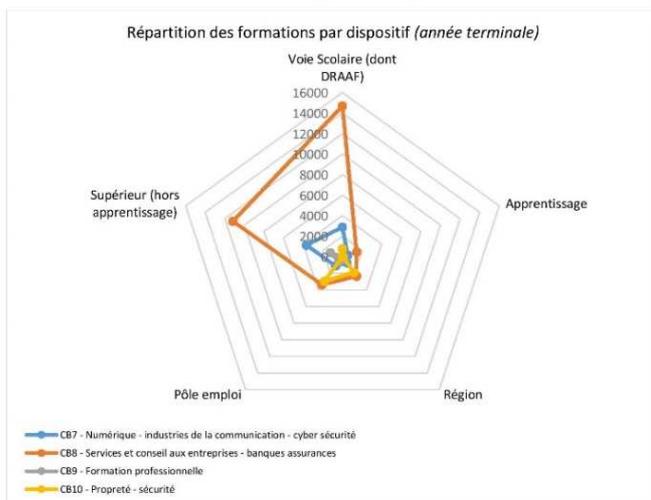
CB7	Numérique - industries de la communication - cyber sécurité
CB8	Services et conseil aux entreprises - banques assurances
CB9	Formation professionnelle
CB10	Propreté - sécurité

	Nombre	Poids régional
Emplois	608 746	26,8%
Demandeurs d'emploi	151 788	25,3%
Personnes formées	49 927	20,2%
Projets de recrutement	34 690	20,2%

Emploi /Recrutement



Formation – Equilibre Voie Scolaire/Apprentissage



Le secteur des entreprises de propreté est dynamique avec un chiffre d'affaires qui a progressé de 65 % en dix ans, sous l'effet de l'externalisation massive des fonctions support des entreprises. Cette croissance est nettement plus élevée que celle de l'ensemble des services aux entreprises. Cependant, en raison de la part importante des salaires dans la valeur ajoutée, le taux de marge est faible dans ce secteur qui emploie une proportion élevée de femmes, de salariés à temps partiel et de travailleurs âgés. Les grandes entreprises concentrent un tiers de l'activité du secteur ; elles laissent une part de marché importante aux autres entreprises, surtout aux petites et moyennes entreprises.

Le secteur de la propreté se caractérise par une segmentation de ses emplois, entre le secteur public d'une part et le secteur privé d'autre part. Le mouvement d'externalisation des prestations de propreté et le niveau d'exigence en termes de technicité, attitude de service et traçabilité, ont rendu nécessaire la professionnalisation des emplois et la montée en compétences des salariés en poste et des nouveaux entrants dans le secteur marchand. La région Hauts de France compte 727 établissements avec un peu plus de 35 000 salariés soit 7,3 % de l'effectif national.

Nettoyeur des locaux est le 1er métier d'inscription par défaut dans le code ROME dans n'importe quelle agence Pole Emploi des Hauts-de-France soit 10 %. Cette situation est liée aux représentations erronées des publics qui pensent qu'aucune qualification n'est nécessaire ou sont sans projet professionnel défini. Il n'y a donc pas de difficulté de recrutement en termes de volume de candidatures mais le problème porte plutôt sur les profils et projets professionnels avec des mauvaises représentations métiers (technicité, attitude de services, autonomie).

Ces dernières années, les entreprises de propreté élargissent leur offre commerciale en proposant des services associés liés aux procédés (gestion du courrier, manutention, logistique, déménagements internes, gestion des stocks, gestion des déchets, préparation des salles de réunion, etc.), des services liés à l'entretien du bâtiment et de son environnement : espaces verts, entretien technique des locaux, etc.). Ces services permettent de répondre aux attentes des clients tout en offrant des relais de croissance et des opportunités de diversification aux entreprises de propreté.

La sécurité privée a entamé, depuis plusieurs années désormais, une profonde mutation en développant notamment la nature de ses prestations pour s'adapter aux mutations technologiques et répondre aux besoins de sécurité d'une société confrontée à un terrorisme mondialisé. L'évolution de la demande (qualité de la prestation de sécurité) et la croissance du besoin individuel de sécurité constituent des facteurs de développement du secteur. Il n'en demeure pas moins que c'est un secteur « jeune » (15 ans) dans son organisation de branche comparé à la branche propreté, confronté à un contexte réglementaire très fort qui conditionne la vie des entreprises au quotidien, avec la mise en place du CNAPS (Conseil National des Activités Privées de Sécurité), le CQP et la carte professionnelle.

Le secteur est au cœur d'évolutions structurelles :

- Améliorer la relation client et développer les marchés par une meilleure structuration de la fonction managériale-commerciale,
- Valoriser la prestation pour garantir une rémunération aux salariés, accroître les marges de l'entreprise, ...
- Répondre aux marchés publics (représente en 2015 un quart du chiffre d'affaire selon le rapport de Branche Prévention et Sécurité, octobre 2016).

C'est un secteur en expansion : d'ici 7 à 8 ans, plus de 40 000 créations sont prévues au niveau national, au sein de petites et moyennes structures principalement qui ont besoin de femmes et d'hommes de mieux en mieux formés. Le temps n'est plus seulement à l'embauche massive d'agents, principalement dans le secteur de la surveillance humaine. Alors que les missions se sont complexifiées, la concurrence entre les entreprises ne se fait pas uniquement par le prix. Il faut pouvoir offrir aux donneurs d'ordres des prestations de qualité ou, dans le cas des services internes, investir efficacement dans la sécurité de sa production et de ses salariés. Les métiers d'agents de sécurité et de surveillance font partis des métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement.

III) Engagements de développement (Fiches engagements)

Au regard des éléments de contexte et sur la base des enjeux identifiés ci-dessus, les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP et du SRDE-II. Ces engagements sont fixés dans le cadre de « Fiches engagements » jointes au présent contrat.

Ces fiches renvoient aux différents Plans et Axes stratégiques définis pour le développement économique et le développement des formations. Elles détaillent le contenu des actions, les objectifs poursuivis, les partenariats mobilisés, la nature des engagements et les indicateurs de suivi correspondants.

Les « Fiches Engagements » feront l'objet d'un suivi au moins annuel dans le cadre du Comité de Pilotage du Contrat. Tout au long de la durée du contrat, de nouvelles actions et engagements pourront être identifiés par les partenaires. Ils feront l'objet de fiches d'engagements complémentaires venant en déclinaison du présent Contrat, sur la base de leur validation en Comité de Pilotage et moyennant un avenant au Contrat.

. – cf Annexes fiches engagements

III.1 - Engagements Communs

Un certain nombre d'engagements sont communs à l'ensemble des contrats de Branche et feront l'objet d'une déclinaison en direction des différents secteurs concernés par le Contrat.

Cf Annexe Fiches Engagements génériques

Pour le SRDE-II

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

Il s'agit d'élaborer une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France, visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche

Il s'agit d'identifier les compétences et outils RDI pour favoriser les interactions, le développement des entreprises et l'innovation, et créer du lien, des dynamiques entre acteurs académiques (étudiants, doctorants, ...) – Recherche – Innovation – Transfert – entreprises,

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

Il s'agit de mener des actions de sensibilisation, d'explication et d'optimisation des logiques de relais relatives aux acteurs et dispositifs régionaux actifs en Hauts-de-France et susceptibles d'aider efficacement à la structuration, l'émergence et la réussite de projets divers au sein des Branches.

Pour le CPRDFOP

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi : « Outils et actions d'information sur les métiers »

Dans le cadre des nouvelles répartitions de compétences, et dans le cadre plus particulier des nouvelles compétences de la Région relatives à l'information sur les métiers, un partenariat est recherché avec les Branches professionnelles pour alimenter les différentes sessions, outils et produits d'information à mettre à disposition des publics pour une meilleure orientation. Parmi eux, une plateforme d'information et d'orientation en ligne. Cf fiche en annexe

Ce partenariat est essentiel pour assurer la meilleure orientation des publics vers les formations et les métiers qui recrutent.

2. Identification des besoins de formation : « Baromètre entreprises »

Le préalable indispensable à l'élaboration d'une offre de formation pertinente au regard du développement économique régional est l'identification fine des besoins en compétences des entreprises. Un travail d'enquête est engagé à cet effet. Mené auprès d'un panel d'entreprises régionales, il vise à repérer les besoins des entreprises sur le champ de l'innovation, du développement économique, des perspectives de recrutement et des besoins en compétences des entreprises. Un partenariat avec les Branches professionnelles permettra d'assurer un relais vers les entreprises relevant de leur champ, afin de les mobiliser et de parvenir à une couverture satisfaisante des différents secteurs d'activité.

3. Stratégies de réponse formation : « Cartes cibles de formation »

Afin de répondre aux besoins en emplois et en formation des entreprises, les partenaires s'accordent à apporter leur contribution à l'élaboration de « cartes cibles » de formation, tous dispositifs confondus (voie scolaire, apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi, formation continue des salariés). Ils s'engagent à s'inscrire dans un processus de concertation et à apporter les éléments qualitatifs et quantitatifs permettant de travailler en commun à l'élaboration de la carte des formations.

Vers une carte – cible des formations :

La démarche « carte cible » répond à la volonté des partenaires de préciser quantitativement de façon prospective les besoins de recrutement afin d'anticiper et d'apporter des solutions aux difficultés de recrutement des entreprises sur certains métiers et/ou de remédier aux difficultés d'insertion identifiées pour certaines formations. Elle s'inscrit dans un cadre de réflexion à cinq ans.

Le tableau ci-dessous s'appuie sur les échanges produits par les partenaires du Contrat de Branche lors des réunions dédiées à la carte des formations qui se sont tenues aux mois de mai et juin 2018 ; ils posent d'ores et déjà un certain nombre de tendances d'évolution, et proposent des objectifs cibles théoriques s'appuyant sur ces propositions. Ces objectifs pourront être réévalués, sur la base de bilans intermédiaires, dans le cadre de la mise en œuvre partenariale du Contrat, et les travaux sur la carte cible de formations (Voir fiche générique carte cible).

Une attention particulière est portée à la formation initiale et aux équilibres nouveaux à poser entre voie scolaire et apprentissage pour favoriser la réussite et l'insertion professionnelle des élèves. En particulier, l'accent est mis sur le développement de la mixité des parcours de formation (parcours comportant par exemple pour le baccalauréat deux années en voie scolaire et une année en apprentissage). Les évolutions devront dans ce cadre prendre en compte les potentiels existant en terme de ressources humaines et de plateaux techniques, l'apprentissage ayant vocation à se développer dans les établissements scolaires. Les évolutions portant sur la formation professionnelle des demandeurs d'emplois seront déterminées en tenant compte de la mise en œuvre du PACTE 2019-2022.

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	0	0	0
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	0	0
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	800	0	800
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	0	0	0
DRAAF Scolaire hors BTS		0	0
DRJSCS DREES	0	0	0
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	4600	0	4600
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	5400	0	5400

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

4. **Anticipation et innovation pédagogique** : « Evènements Innovation – Economie – Formation (DEFIs) »

Afin d'inscrire les formations dans une dynamique prospective, les partenaires s'entendent sur leur participation à l'organisation d'événements annuels destinés à rendre compte des dynamiques d'innovation à l'œuvre dans les différents secteurs et filières relevant des 5 grandes dynamiques stratégiques du SRDE-II. Ces événements associent le monde économique, les partenaires de l'innovation et de la formation professionnelle.

Récapitulatif des engagements communs

SRDE-II BOOSTER INNOVATION	Elaboration d'une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche
SRDE-II BOOSTER INNOVATION	Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux
CPRDFOP Axe information – orientation – préparation à l'emploi	Une meilleure orientation grâce à l'offre régionale de services sur l'orientation scolaire et professionnelle
CPRDFOP Axe Identification des besoins	Baromètre des entreprises
CPRDFOP Axe Stratégie de réponse formation	Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche
CPRDFOP Axe Anticipation et innovation pédagogique	Contribuer à l'organisation des événement DEFIs , en favorisant la culture de l'innovation auprès des acteurs économiques et de la formation professionnelle

III.2 - Engagements relatifs au Développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Les partenaires s'accordent à reconnaître les objets suivants comme étant ceux sur lesquelles ils conviennent de s'engager collectivement, pour la mise en œuvre opérationnelle du SRDE-II sur le champ du développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation pour le secteur des entreprises de Propreté et de la Sécurité Privée.

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

BOOSTER Filières	10.1.1	Modifier la relation client et tendre vers un nouveau modèle économique et d'organisation du travail (RSE)
BOOSTER Filières	10.1.2	Former les dirigeants TPE/PME du secteur propreté à la stratégie commerciale
BOOSTER Filières	10.1.3	Soutenir la Journée Nationale de la Propreté (18 octobre 2018)
BOOSTER Innovation	10.2.1	Optimiser le dispositif PIA 3 territorialisé
BOOSTER Innovation	10.2.2	Sensibiliser aux technologies d'avenir
Plan EMPLOI	10.4.1	Etude de faisabilité d'un GEIQ Intersectoriel via une approche croisée métiers "transport, logistique, sécurité »
Plan EMPLOI	10.4.2	Proch'emploi, Accompagner le recrutement des PME et TPE prioritairement sur les offres du marché caché - recrutement de chefs d'entreprises "chefs de file métiers"

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

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

Ces engagements répondent aux 4 axes identifiés pour la déclinaison opérationnelle du CPRDFOP :

- Axe – information – orientation – préparation à l'emploi
- Axe – Identification des besoins
- Axe – Stratégie de réponse formation
- Axe – Innovation pédagogique et numérique

Cf Annexe Fiches Engagements spécifiques

Axe – Identification des besoins	10.6.1	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises et créer des parcours qualifiants vers les emplois du secteur ou vers d'autres secteurs d'activité
Axe – Stratégie de réponse formation	10.7.1	Faire évoluer l'offre de formation - Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans
Axe – Anticipation et innovation pédagogique	10.8.1	Une plateforme digitale innovante pour former aux métiers de la sécurité : Déploiement d'une plate-forme digitale de formation et mise en place de formations digitales

IV) Pilotage, mise en œuvre et suivi du contrat

Le Contrat fait l'objet d'une gouvernance commune à ses composantes de développement économique d'une part et de formation professionnelle, d'autre part.

IV.1 - Instances décisionnelles et opérationnelles

Comité de pilotage :

Un comité de pilotage est constitué afin d'assurer la coordination et le suivi du Contrat de Branche, dans le cadre des leviers et des objectifs définis par le SRDE-II et le CPRDFOP. Il est composé de chacune des parties signataires du contrat ou de leurs représentants dûment désignés.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat :

- il assure le suivi des différentes « Fiches Engagement » inscrites au contrat, vérifie leur bon déroulement et réajuste leur déploiement ;
- il identifie les nouvelles orientations et valide les propositions de « Fiches Engagements » qui pourraient venir enrichir le contrat.

Il s'appuie pour ce faire sur la mise à jour des éléments de diagnostic économique et de formation figurant au présent contrat ainsi que sur les tableaux de bord de suivi y afférant.

Comité technique

Un Comité technique est constitué afin d'assurer l'animation et le secrétariat du contrat. Il est composé des représentants techniques dûment désignés par les différents signataires.

Le Comité technique se réunit au moins deux fois par an ; il assure le relais entre le comité de pilotage et les différents porteurs de Fiches Engagements ; Il procède à la convocation du Comité de pilotage, renseigne les tableaux de bord et assure la transmission des informations lui permettant d'assurer le suivi effectif du contrat.

Porteurs et groupes de travail techniques des Fiches Engagements

Un ou des porteurs de projet sont identifiés pour chacune des actions engagées.

Certaines « fiches Engagements » peuvent nécessiter la constitution de groupes de travail techniques spécifiques pour la mise en œuvre et le suivi de leur objet. La composition, le portage et les modalités de travail de ces groupes techniques sont organisés dans la fiche descriptive de chaque action.

Les différents porteurs d'action rendent compte de leurs travaux au Comité de Pilotage, via le Comité technique du Contrat.

IV.2 - Calendrier de mise en œuvre et vie du contrat

Le présent contrat entrera en vigueur à compter de sa signature par l'ensemble des partenaires et prendra fin au terme de la durée du SRDE-II et du CPRDFOP.

Il pourra être modifié par voie d'avenant, notamment pour l'abrogation, la modification ou l'ajout de Fiches Engagements.

IV.3 – Suivi et évaluation

Le suivi du Contrat de Branche est assuré par le Comité de Pilotage.

Un tableau de bord permet de rendre compte de l'état d'avancement et du niveau de réalisation des différentes actions et engagements. Il s'appuie notamment sur les indicateurs de suivi identifiés par les partenaires pour chacune des actions et repris dans le cadre des « Fiches Engagement » jointes au contrat. Les éléments d'information physico-financiers permettant de les renseigner sont apportés par les différentes parties prenantes impliquées. L'optimisation de ces échanges d'information constitue en elle-même un objectif du contrat.

Le volet Formation des Contrats de Branches entre dans le champ de l'évaluation réalisée par le CREFOP au titre du CPRDFOP. Les éléments d'information nécessaires à la réalisation de cette mission sont apportés au CREFOP par le Comité de pilotage du contrat, ainsi qu'aux signataires du CPRDFOP dans le cadre du Comité de Pilotage de celui-ci.

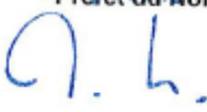
IV.4 – Résiliation du contrat

En cas de non-respect, par l'une ou par l'autre des parties, des engagements respectifs inscrits dans le présent contrat et de ses annexes, en cas de non-exécution, de retard significatif ou de modification substantielle des conditions du contrat, celui-ci pourra être résilié de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

V) Annexes

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

Fait à Lille, le 30 OCT. 2019

<p>Pour l'Etat</p> <p>Michel LALANDE Préfet de la région Hauts de France Préfet du Nord</p>  <p>Michel LALANDE</p>		<p>Pour le Conseil Régional Hauts de France</p> <p>Karine CHARBONNIER Vice-Présidente de la formation professionnelle</p> 
<p>Valérie CABUIL Rectrice de l'Académie de Lille Rectrice de la région Hauts de France Chancelière des Universités</p> 	<p>Le Directeur Régional</p> <p>Luc MAURER</p> 	<p>Béatrice CORMIER Rectrice de l'Académie d'Amiens Chancelière des Universités</p> <p>Le Secrétaire Général de l'Académie</p>  <p>Jean-Jacques VIAL</p>
<p>Michèle LAILLER-BEAULIEU Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi</p> 	<p>André BOUVET Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale</p> 	<p>Nadine CRINIER Directrice de Pôle Emploi Hauts de France</p> 
<p>La FEDERATION DES ENTREPRISES DE PROPRETE (FEP) NORD- NORMANDIE-PICARDIE Représentée par son Président, Philippe ARMIEL</p> 	<p>le SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SECURITE (SNES), Représentée par son Président, Pascal PECH</p> 	<p>L'UNION NATIONALE DES ACTEURS DE FORMATION EN SECURITE (UNAFOS) Représentée par son vice- Président, Olivier DRIFFORT</p> 

ANNEXES

CONTRAT DE BRANCHES N°10

Annexe n°1

Fiches engagements génériques

Pour le SRDE-II

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

Plan	
Intitulé	Elaboration d'une cartographie dynamique de l'écosystème « Appui Filières et Innovation » à l'échelle des Hauts-de-France visant à permettre d'identifier les acteurs d'appuis susceptibles les acteurs des filières relatives au Contrat de Branche
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi, Proch Emploi, Agence Hauts-de-France Innovation Développement
Nature du dispositif	Filières/ Innovation Réaliser et partager une « cartographies des outils et compétences Recherche et Innovation (Centres techniques, plateformes, ...) en région -> vecteurs de transversalité.
Objectif(s)	- Identifier les compétences et outils RDI pour favoriser les interactions, le développement des entreprises et l'innovation, ... créer du lien, des dynamiques entre acteurs académiques (étudiants, doctorants, ...) – Recherche – Innovation – Transfert – entreprises,
Mode	
Bénéficiaires directs	Entreprises / centres techniques
Bénéficiaires indirects	Autorité académique / Région / Etablissement d'enseignement et de recherche
Modalités d'intervention	
Implication attendue des Branches	
Calendrier	
Indicateurs de suivi	

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

Plan	
Intitulé	Optimisation de l'accompagnement des projets via une meilleure mobilisation des têtes de réseaux et dispositifs régionaux
Portage / Co-portage	Région Branches Professionnelles
Partenariat	Opérateurs Booster Filières, Centres Techniques, Pôles de compétitivités, Team Export Agence Hauts-de-France Innovation Développement, Parcs d'innovation...
Nature du dispositif	Actions de sensibilisation, d'explication et d'optimisation des logiques de relais relatives acteurs et dispositifs régionaux actifs en Hauts-de-France et susceptibles d'aider efficacement à la structuration, l'émergence et la réussite de projets divers au sein des Branches.
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser le recours à l'ingénierie des acteurs partenaires de l'écosystème au regard de leur expertises et réseaux et l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Dynamiser le recours aux dispositifs d'accompagnement économique (sous réserve d'éligibilité) mis en place par la région ou ses partenaires
Mode	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des temps de présentation et d'explication de l'offre de services de l'écosystème régional - Former les référents identifiés au sein des branches à la bonne connaissance desdits acteurs et dispositifs afin d'en faciliter le relais et donc leur mobilisation
Bénéficiaires directs	Entreprises
Bénéficiaires indirects	Région /Branches
Modalités d'intervention	
Implication attendue des Branches	
Calendrier	
Indicateurs de suivi	

Pour le CPRDFOP

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi

Axe	Axe : Information, orientation, Préparation à l'emploi
Intitulé	Une meilleure orientation grâce à l'offre régionale de services sur l'orientation scolaire et professionnelle
Description action(s)	<p>Développement d'une plateforme régionalisée dédiée à l'orientation et à l'information « Mon orientation en Hauts de France » :</p> <p>La plateforme intègre une régionalisation de l'applicatif national de l'ONISEP « mon orientation en ligne » en proposant des réponses par mail, chat et numéro vert sur l'orientation en région. Elle propose des pages thématiques d'informations régionales qui reprennent notamment des contenus ONISEP et Région. La plateforme reprend des contenus ONISEP et Région pour valoriser en Hauts-de-France les secteurs qui recrutent, les métiers d'avenir, et les aides régionales qui peuvent être mobilisées dans les projets d'orientation/d'apprentissage des jeunes. Accessible depuis l'ensemble des ENT des lycées des Hauts-de-France, elle permettra d'apporter une information ciblée, locale, et actualisée aux lycéens/étudiants, apprentis, ainsi qu'à leurs familles.</p> <p>L'ambition de cette plateforme est dans un second temps d'être accessible depuis les antennes territoriales afin de proposer un conseil en orientation ciblé pour les familles des territoires tenant compte des entreprises locales, des lieux de formation, des possibilités de recrutement...</p> <p>Les différentes Branches professionnelles disposent d'éléments d'information, de supports et/ou d'outils de promotion des métiers permettant d'apporter un éclairage circonstancié sur ces sujets. Il s'agit de travailler à la mobilisation de ces contenus afin d'alimenter la plateforme informations permettant d'appréhender les réalités des secteurs d'activité et des métiers, les besoins en recrutement identifiés sur le territoire des Hauts de France.</p>
Public cible	Lycéens et étudiants jusque bac+3 ; apprentis
Porteur(s)	Région - ONISEP
Partenaires associés	Branches professionnelles - DRAAF
Dispositif(s) mobilisable(s)	Plateforme « monorientationHdF »
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Mise à disposition de la plateforme « monorientationHdF » pour l'intégration de contenus
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<p>Les branches pourront contribuer à enrichir la plateforme dans le cadre d'un dialogue avec les deux porteurs ONISEP et Région et en lien avec le comité éditorial de la plateforme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise à disposition et/ou participation à l'élaboration de contenus régionalisés permettant de donner à voir les métiers qui recrutent dans leur secteur d'activité - liens éventuels vers des outils développés par les Branches professionnelles
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	- fourniture d'éléments à intégrer à la base d'information

2. Identification des besoins de formation

Axe	Axe : Identifier les besoins de formation
Intitulé	Baromètre des entreprises
Description action(s)	<p>La Région lance un « baromètre des entreprises » à l'échelle des Hauts-de-France. Pour établir ce baromètre, une enquête sera menée auprès des entreprises de tous les secteurs marchands, des associations et des hôpitaux. Près de 3000 entreprises seront interrogées par téléphone, avec l'idée de renouveler le baromètre tous les 3 ans pour suivre leurs préoccupations.</p> <p>L'objectif principal de cette enquête est d'interroger les entreprises sur leurs besoins en termes d'emploi et de formation. L'enquête s'intéressera aux problématiques de recrutement et de formation ainsi qu'aux dynamiques de développement à plus long terme qui permettront d'anticiper les compétences recherchées demain (innovation, économie circulaire et de la fonctionnalité...).</p>
Public cible	Acteurs de la formation Acteur du développement économique et de l'innovation
Porteur(s)	Région Hauts de France
Partenaires associés	Branches Professionnelles
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	Prestataire
Engagements partenaires publics	La Région s'engage à porter le projet, en s'appuyant sur ses compétences internes et des compétences externes pour la réalisation de l'enquête. Elle s'engage à analyser les résultats et à les diffuser aux partenaires.
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	Les Branches s'engagent à sensibiliser les entreprises du panel relevant de leur secteur. Elles contribueront à au travail d'interprétation des résultats de l'enquête.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Production et diffusion des résultats de l'enquête

3. Stratégies de réponse formation

Axe	Axe Stratégies réponses formation
Intitulé	Faire évoluer l'offre de formation à 5 ans – Carte Cible : Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi
Nature du dispositif	Formation/Emploi Travaux prospectifs sur les besoins en formation tous dispositifs confondus : <ul style="list-style-type: none"> - Voie scolaire - Apprentissage - Formation continue des demandeurs d'emploi - Formation continue des salariés
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Mieux cerner les formations professionnelles menant aux métiers de demain
Mode	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les données produites sur l'évolution des emplois, des compétences et de la formation professionnelle dans les champs sectoriels concernés - Sur la base de ce diagnostic émettre des préconisations contribuant à renforcer la cohérence entre les besoins en emplois et de l'offre de formation sur le territoire régional
Bénéficiaires directs	Employeurs / Publics en formation (scolaire, apprentis, actifs)
Bénéficiaires indirects	Autorité académique / Région / Organismes de formation
Modalités d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe de travail technique « Carte-Cible » - Evaluer à 5 ans les besoins de recrutement par métier et niveaux de qualification. - Confronter cette évaluation quantitative et qualitative (niveau de formation) à l'offre existante - Mesurer l'impact de cette projection sur l'offre de formation en direction des actifs - Déterminer les évolutions en termes d'ouvertures et de fermetures potentielles afin d'inciter les établissements de formation à développer les formations adéquates
Implication attendue des Branches	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir les besoins de recrutement à 5 ans par métier et niveau de qualification - Contribuer à l'évaluation quantitative et qualitative en mettant à disposition les informations nécessaires : nombre de départs à 5 ans, stocks d'emploi par métier et niveau de qualification, évolutions technologiques des filières et des métiers...
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> - Le groupe de travail technique est constitué dès la signature du Contrat de Branche - Un premier livrable est attendu pour mars 2019 (à déterminer en fonction de la spécificité des filières)
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution du groupe de travail technique « carte cible » - Fourniture par la Branche de données et éléments d'évaluation des besoins de recrutement à 5 ans - Elaboration des préconisations d'ouverture et fermetures potentielles

4. Anticipation et innovation pédagogique

Axe	Axe : Anticipation et innovation pédagogique
Intitulé	Contribuer à l'organisation des événement DEFIs , en favorisant la culture de l'innovation auprès des acteurs économiques et de la formation professionnelle
Description action(s)	<p>Les DEFIs constituent un événement annuel réunissant les acteurs de du développement économique, de l'innovation et de la formation professionnelle, autour des enjeux d'innovation et de leurs impacts en terme d'évolution des activités, des emplois et des compétences.</p> <p>Ils répondent aux objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer une culture commune et des synergies opérationnelles en favorisant la connaissance, les échanges et la coopération entre les acteurs économiques et de la formation, l'emploi, l'orientation, de la recherche et de l'innovation - Alimenter et valoriser les actions innovantes et leurs impacts sur les emplois, les compétences et les besoins en formation - Nourrir les spécialisations intelligentes de la SRI-SI <p>Ils s'inscrivent dans le cadre des Rencontres de la Recherche et de l'Innovation, organisées à l'initiative de la Région. Ils s'organisent selon les grandes dynamiques stratégiques du SRDE-II :</p> <ul style="list-style-type: none"> - TRIMA - HUB - GENERATION S - WELCOME EU - CREA HdeF
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - entreprises, acteurs économiques - acteurs de l'innovation et de la recherche - acteurs de la formation et de l'orientation professionnelle
Porteur(s)	Région, Etat, Autorités académiques
Partenaires associés	Structures « Booster filières », Branches professionnelles,...
Dispositif(s) mobilisable(s)	Rencontres Régionales de l'innovation, Structures « Booster filières »
Opérateurs éventuels	C2RP, ARDI
Engagements partenaires publics	La Région pilote les événements, en lien avec les partenaires de l'Etat, et assure leur organisation en s'appuyant sur les outils de développement de l'innovation et de la formation (ARDI et C2RP).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<p>Les Branches professionnelles apportent leur concours à l'organisation des événements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par la participation aux instances d'organisation - en contribuant au repérage des dynamiques d'innovation - en mobilisant la participation des entreprises.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation des événements annuels - Nombre d'entreprises participantes

Annexe n°2

Fiches Engagements spécifiques

Pour le SRDE-II

N° fiche engagement	10.1.1
Axe	Booster Filières
Intitulé	Modifier la relation client / Tendre vers un nouveau modèle économique et d'organisation du travail en valorisant la RSE comme moteur de performance globale
Description action(s)	Ateliers de la Relation Client / Prestataires Ateliers Mettre en œuvre le travail en journée / en continu Ateliers Mettre en œuvre la clause d'insertion Accompagnement binômes entreprises de propreté/ clients sur la Mise en œuvre du travail en journée / en continu Clubs RSE / Réunions d'échanges et de sensibilisation entreprises de propreté, donneurs d'ordres, autres partenaires (ex : chargés de mission clauses d'insertion, collectivités dont l'activité de propreté est sous-traitée au secteur privé)
Public cible	Entreprises de propreté / clients / partenaires institutionnels (Région, Etat, collectivités ...)
Porteur(s)	Fare Propreté
Objectifs	Développer un mode partenarial plus équilibré dans les relations prestataires de propreté / donneurs d'ordres Redonner de la valeur à la prestation de service Réaffirmer le choix du mieux-disant et adapter les clauses d'insertion aux spécificités du secteur Innover socialement en favorisant le travail en journée / en continu
Dispositif(s) mobilisable(s)	Accompagnement de branche financé par le Fare Propreté
Opérateurs éventuels	Consultants identifiés par la branche professionnelle Propreté
Engagements partenaires publics	Institutionnels déjà partenaires, pouvant se positionner comme client (Etat, Région, Pôle Emploi, Métropoles, Carsat, collectivités... qui sous-traitent leurs prestations de propreté) Appui à la mobilisation des donneurs d'ordres publics / coportage d'un groupe territorial notamment sur la question de l'organisation du travail
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	- Mobiliser les entreprises de propreté pour mettre en œuvre annuellement : - 1 à 2 Ateliers Relation Client (à partir de 2018*) - 1 Atelier Clauses d'Insertion (à partir de 2019*) - 1 à 2 Clubs RSE / Réunions de sensibilisation entreprises-partenaires-clients sur l'ensemble des actions relatives à la relation client / RSE & organisation du travail (à partir de 2018*) - 2 binômes entreprises de propreté / clients par an « Travail en Journée / en Continu » (à partir de 2018*) <i>*à adapter en fonction des orientations annuelles fixées par la branche Propreté</i>
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Par an*, mobiliser sur l'ensemble de cet axe - 5 à 10 clients - 5 à 10 partenaires institutionnels - 10 à 20 entreprises de propreté <i>*indicateurs à adapter en fonction des orientations annuelles fixées par la branche Propreté</i>

N° fiche engagement	10.1.2
Axe	Booster Filières
Intitulé	Former les dirigeants de TPE/PME Propreté à la stratégie commerciale
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - <u>A partir de 2019</u> : déployer le nouveau programme de formation dirigeant TPE/PME de la Propreté : « Entrepreneur de la Propreté : piloter, manager, développer » en partenariat avec l'IDRAC (Premières promotions à Lyon et Nantes en 2018) - <u>En parallèle</u> : poursuivre la promotion de la formation « HEC Dirigeants Paris : réinventer son entreprise »
Public cible	Dirigeants TPE (- de 50 salariés) et PME (entre 50 et 250 salariés) du secteur de la Propreté
Porteur(s)	Fare Propreté et Fédération des Entreprises de Propreté
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Développer une relation de confiance avec son donneur d'ordre - Monter en compétence les dirigeants dans leur pilotage d'activité - Répondre à l'évolution de l'environnement - Renforcer la performance commerciale en valorisant l'ensemble des prestations
Dispositif(s) mobilisable(s)	- Offre de branche prise en charge partiellement par le Fare Propreté
Opérateurs éventuels	<ul style="list-style-type: none"> - INHNI (Institut National de l'Hygiène et du Nettoyage Industriel) - HEC Paris - IDRAC Lille (<u>à partir de 2019</u>)
Engagements partenaires publics	Promotion des parcours dirigeants, notamment IDRAC Lille Possibilité de co-financement du parcours
Engagements professionnelles entreprises / Branches et/ou	<ul style="list-style-type: none"> - 2018-19-20* - Informer les entreprises de propreté sur l'offre de formation dirigeant - Mobiliser les dirigeants d'entreprise de propreté et les inciter à suivre ce type de parcours <p>*à adapter en fonction des orientations annuelles fixées par la branche Propreté</p>
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	Par an*, mobiliser sur l'ensemble de cet axe 5 à 20 dirigeants d'entreprises de propreté *à adapter en fonction des orientations annuelles fixées par la branche Propreté

N° fiche engagement	10.1.3
Axe	Booster Filières
Intitulé	Rendre visibles les agents de service en Propreté et promouvoir les parcours et la diversité des métiers auprès du grand public
Description action(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Campagne de communication « 500 000 Visages, la Propreté, des métiers à voir » (Mai à Octobre) <ul style="list-style-type: none"> ➢ Création de 7 webdocumentaires relayés par des instagrameurs ➢ Campagne médias nationaux et locaux - Journée du 18 Octobre 2018 : <ul style="list-style-type: none"> ➢ actions auprès du grand public en gare de Lille-Flandres ➢ opération « dépôt de chevalets » par les agents chez leurs clients
Public cible	Tout public / médias
Porteur(s)	Fédération des Entreprises de Propreté et Fare Propreté
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Faire passer de l'ombre à la lumière, les femmes et hommes qui œuvrent chaque jour - Valoriser les métiers, les parcours d'accès, les possibilités d'évolution - Interpeller sur l'importance et l'utilité de la profession
Dispositif(s) mobilisable(s)	- Tous organes de communication régionaux / territoriaux (médias, sites web institutionnels...)
Opérateurs éventuels	Fédération des Entreprises de Propreté et tous opérateurs de branche (Fare Propreté, OPCA TS-Propreté, GEIQ Propreté Hauts de France, INHNI)
Engagements publics partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Aide à a mobilisation des médias locaux - Relais d'information sur sites web, réseaux sociaux - <u>En tant que clients</u> : faciliter la dépose des chevalets sur les bureaux par les agents - <u>Partenariat SNCF</u> : exposition photos et animations auprès des usagers SNCF - <u>A confirmer</u> : participation des jeunes lycéens en filière «Maintenance et Hygiène des Locaux »
Engagements professionnelles entreprises Branches et/ou	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les manifestations territoriales - Répondre aux sollicitations des médias - Mobiliser les entreprises pour qu'elles participent à cette journée (relais communication, présence d'agents, participation à l'opération chevalets via la plate-forme : www.monde-proprete.com/500-000-visages-la-proprete-des-metiers-a-voir
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - 7 web documentaires relayés par les instagrameurs

N° fiche engagement	10.2.1
Axe	Booster Innovation
Intitulé	10.2.1. OPTIMISER LE DISPOSITIF PIA 3 TERRITORIALISE (Volet PME et Volet Filières)
Description action(s)	<p>Proposer aux CB un temps annuel de présentation du dispositif en partenariats avec BPI France sur la durée de validité de ce dernier à savoir 2018 – 2020.</p> <p>Il s'agit de faciliter l'accès au dispositif des PME de chacune des branches pour HdF Inno PME d'une part et permettre la concrétisation de projets structurants (à finalité économique) intra Branches ou Interbranches pour le HDF Inno Filières.</p> <p>Modalités : Organisation d'un temps spécifique organisé par CB (ou inter CB) avec l'appui des opérateurs Booster Filières.</p>
Porteur	LA REGION (DPE, DAEN ...) / Hauts de France Innovation Développement
Partenaires associés	Diréccte/BPI
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dispositif PIA 3 Etat – Région « territorialisé » Hauts-de-France ; ❖ Appui conseil auprès des entreprises et branches dans la qualification des projets soumis et appui technique à la formalisation.
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Accompagnement financier des projets éligibles : enveloppe de 35 M € sur 3 ans (2018-2019-2020) à parité Etat et Région ❖ Accompagnement sur l'ingénierie (pédagogique et financière) ; ❖ Facilitateur sur des projets RH « innovants » en mode « lab »
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les branches s'engagent dès le début de l'action dans le processus d'information auprès des entreprises sur l'existence du dispositif et les conditions d'accès ❖ Orientation des entreprises vers les acteurs concernés par les projets ❖ Le cas échéant, travail en mode collaboratif de la part des entreprises et branches
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	⇒ Une réunion par an

N° fiche engagement	10.2.2
Axe	Booster Innovation
Intitulé	SENSIBILISER AUX TECHNOLOGIES D'AVENIR
Description action(s)	<p>Proposer l'organisation d'une journée technologique dédiée (Inter Branches) sur des sujets d'actualités et d'enjeux transverses.</p> <p>Illustrations : Intelligence Artificielle, Matériaux, Réalité Virtuelle et Augmentée, Automatisation et Robotisation, Fabrication additive, Modélisation conception 3D...</p> <p>Intérêt : permettre de sensibiliser les acteurs aux enjeux technologiques, économiques et sociétaux liés à l'émergence de ces technologies et favoriser une meilleure connaissance des ressources en région.</p>
Porteur	LA REGION (DPE – DRESS...) / Hauts de France Innovation Développement
Partenaires associés	Réseau académique régional, centres techniques et plateformes de transfert, parcs d'innovation...
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Animation via Hauts de France Innovation Développement avec mobilisation des ressources académiques, économiques, techniques en région (pôles de compétitivité, laboratoires, centres techniques, offreurs de solutions, prospectivistes...).
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Relais d'information et de mobilisation des entreprises sur leur participation aux manifestations collectives ❖ Orientation des entreprises vers les acteurs concernés par les projets ❖ Mobilisations d'experts ❖ Sur leur demande, les branches bénéficieront d'un temps d'intervention pour restitution d'études, analyse et présentation/valorisation des accompagnements proposés à leurs entreprises
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Engagement 2018</u> : Organiser une première séquence collective (thème à identifier), avec temps d'intervention dédié aux branches demandeuses <p><u>Indicateurs de résultat</u> : Nombre de participants</p>

N° fiche engagement	10.4.1
Axe	Plan Emploi
Intitulé	Etude de faisabilité d'un GEIQ Intersectoriel via une approche croisée métiers transport, logistique, sécurité »
Description action(s)	<p>Conduire une étude pour déterminer l'opportunité et les conditions de faisabilité d'un GEIQ via une approche croisée métiers transport, logistique, sécurité »</p> <p>Comme de nombreux secteurs pourtant dynamiques, la Sécurité Privée rencontre des difficultés à recruter. Ainsi le Besoins en Main-d'oeuvre (BMO) 2018 fourni par Pôle Emploi, font apparaitre pour la Région Haut de France un nombre de 2 063 projets de recrutement, avec un part de difficiles de 53,4 % et une part de saisonniers de 33,8 %. Ces deux derniers taux, place la Région au-dessus de la moyenne nationale et mets à jours la problématique de la gestion de l'évènementiel de ce secteur.</p> <p>Cette situation constitue un réel frein au développement du secteur, et le contraint parfois à favoriser des méthodes de recrutement quantitatives, plutôt que qualitatives pour répondre aux demandes du client (Spirale qui impact directement ou indirectement les prix de ventes de ces prestations).</p> <p>L'action porte sur la création d'un GEIQ intersectoriel en identifiant le public compatible aux règles et exigences de la Sécurité Privée en termes de probité, de disponibilité et de mobilité. Une des opportunités relevées est de se rapprocher des collectivités locales qui peine parfois à employer du personnel à temps complet, phénomène amplifié avec la fin de emplois aidées. Le GEIQ ou Groupement serait porteur d'un seul et unique contrat de travail pour les employeurs privés et publics.</p> <p>Etudier l'articulation possible du Campus des Métiers et Qualifications sur le même périmètre sectoriel basé à Péronne dans la Somme</p>
Public cible	Demandeurs d'emploi, salariés temps partiel
Porteur(s)	SNES - Région
Partenaires associés	Branches professionnelles Prévention Sécurité – GEIQ EPE
Dispositif(s) mobilisable(s)	Mise à disposition de la plateforme «Andara»
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	Région : 1er niveau d'accompagnement via l'expertise des services fonctionnels juridiques et financiers dans les groupes de travail
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion de concertation avec les collectivités locales - réunion d'information aux entreprises du secteur, - Création d'un GEIQ ou d'un Groupement.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	BMO au travers des taux de tension sur les recrutements et la part de saisonniers. La réussite de l'action devrait réduire ces deux chiffres.

N° fiche engagement	10.4.2
Axe	Plan emploi
Intitulé	Proch'emploi, Accompagner le recrutement des PME et TPE prioritairement sur les offres du marché caché - recrutement de chefs d'entreprises "chefs de file métiers"
Description action(s)	<p>Promotion des profils de publics Proch'emploi sur des métiers identifiés par les branches et les entreprises.</p> <p>Mobiliser des chefs d'entreprises identifiées par la branche pour devenir les "chefs de file métier", afin qu'ils soient les ambassadeurs de Proch'Emploi, qu'ils promeuvent leurs métiers et créent une synergie en faveur de l'emploi dans leur territoire.</p> <p>Participation des chefs d'entreprises identifiées et sensibilisés par les branches professionnelles aux réunions de circuits courts organisées dans les territoires par les plates-formes Proch'emploi. En effet, il s'agit de réunions informelles et conviviales entre demandeurs d'emploi jeunes et chefs d'entreprises qui sont organisées tous les deux mois dans le but pour ces jeunes d'instaurer un dialogue avec des chefs d'entreprises, de leur demander des conseils, mais aussi de se constituer un réseau de professionnels qui pourront les accompagner.</p> <p>Diffusion des offre d'emplois collectées par les plates-formes territoriales Proch'emploi en lien avec les entreprises aux partenaires de l'emploi.</p>
Porteur	Proch'emploi et branches professionnelles
Partenaires associés	PME et TPE Acteurs des structures de l'emploi : pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi... Communautés d'agglomérations, EPCI...
Dispositif(s) mobilisable(s)	
Opérateurs éventuels	
Engagements partenaires publics	<p>Les partenaires de l'emploi (mission locale, pôle emploi, maison de l'emploi...) s'engagent à convier des demandeurs d'emploi aux évènements circuits courts</p> <p>Les partenaires de l'emploi (mission locale, pôle emploi, maison de l'emploi...) et Proch'emploi collaborent pour répondre aux besoins en recrutement exprimés par les entreprises aux plateformes Proch'emploi en lien avec les entreprises</p>
Engagements professionnelles entreprises / Branches et/ou	<p>Mobilisation des entreprises par les branches professionnelles pour devenir des chefs de files métiers</p> <p>Participation des chefs d'entreprises identifiées par la branche professionnelle aux réunions de circuits courts</p> <p>Promotion des profils de chercheurs d'emplois sur les métiers identifiés par la branche</p>
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<p>1 chef de file métier proposé par la ou les branche(s) professionnelle(s) pour chacune des 21 plates-formes Proch'emploi implantées en région Hauts de France</p> <p>1 participation à une réunion de circuit court par un ou des adhérents de la ou les branche(s) professionnelle(s) pour chacune des 21 plates-formes Proch'emploi implantées en région Hauts de France</p>

Pour le CPRDFOP

1. Information – Orientation - Préparation à l'emploi
2. Identification des besoins de formation

N° fiche engagement	10.6.1
Axe	Axe – Besoins -emploi - formation
Intitulé	Identifier et analyser les compétences des demandeurs d'emploi à partir des besoins des entreprises et créer des parcours qualifiants vers les emplois du secteur ou vers d'autres secteurs d'activité
Description action(s)	<p>Définir avec la branche l'identification des compétences attendues par les entreprises</p> <p>Réaliser un état des lieux des compétences des demandeurs d'emploi disponible en faisant un zoom sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - leur profil (Age ; sexe, niveau de formation, expériences) - leurs compétences détenues en terme de savoir faire -savoir- et compétences spécifiques -l'environnement et conditions de travail exercés ; - la mobilité géographique, permis et de type contrat de travail recherché <p>Cet état des lieux sera produit sur le ou les métiers en tension dans le secteur de la propreté et sécurité privée défini par la ou les branches ou organisations professionnelles ;</p> <p>Action reconductible annuellement à compter du 2e semestre de chaque année</p> <p>L'objectif sera de répondre aux besoins des entreprises, par la consolidation de parcours qualifiants de demandeurs d'emploi vers les métiers du secteur. Il s'agira également de proposer aux demandeurs d'emploi des solutions de réorientation passerelle vers d'autres filières comme les services à la personne ou l'hôtellerie. On pourra par exemple, moyennant un parcours adapté de formation, rechercher des solutions de réorientation de demandeurs d'emploi vers le métier de personnel d'étage du tourisme, dont les compétences attendues sont très proches.</p>
Public cible	Demandeurs d'emploi et entreprises rencontrant des difficultés à recruter ou confrontées à des transformations de ses emplois
Porteur(s)	Pôle Emploi et branches ou organisations professionnelles
Partenaires associés	Opérateurs de placement spécifiques comme les PLIE, (Proch 'emploi, plateforme d'insertion des C D ...)
Dispositif(s) mobilisable(s)	Liste des demandeurs d'emploi (service Etudes et statistiques de Pôle emploi HDF Observatoires des branches et des OPCA
Opérateurs éventuels	Prestataires de Pôle emploi et du Conseil Régional, partenaires du Service Public de l'Emploi , Organismes de Formations
Engagements partenaires publics	Pôle emploi s'engage à organiser des ateliers des compétences pour identifier les besoins dans les territoires
Engagements Branches professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et cibler les activités pertinentes ou les métiers en tension ou en évolution - Mobiliser une ou plusieurs entreprises pour valider ces besoins de compétences (volet qualitatif)
indicateurs de suivi	<p>Nombre d'états des lieux effectués</p> <p>Nombre d'actions associant une ou plusieurs entreprises</p> <p>Nombre de besoins de parcours de formation identifiés</p>

3. Stratégies de réponse formation

N° fiche engagement	10.7.1
Axe	Axe Stratégies réponses formation
Intitulé	Faire évoluer l'offre de formation à 5 ans – Carte Cible : Elaboration d'une carte cible à l'échelle des Hauts-de-France pour l'offre de formation professionnelle à 5 ans dans les métiers des filières relatives au Contrat de Branche
Portage / Co-portage	Autorités académiques (Rectorat, DRAAF, DRJSCS...) Région Branches Professionnelles
Partenariat	DIRECCTE, Pôle Emploi, Autres
Nature du dispositif	Formation/Emploi Travaux prospectifs sur les besoins en formation tous dispositifs confondus : <ul style="list-style-type: none"> - Voie scolaire - Apprentissage - Formation continue des demandeurs d'emploi - Formation continue des salariés
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Dynamiser l'évolution de la carte des formations professionnelles en fonction de l'évolution des métiers et des besoins économiques - Mieux cerner les formations professionnelles menant aux métiers de demain
Mode	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les données produites sur l'évolution des emplois, des compétences et de la formation professionnelle dans les champs sectoriels concernés - Sur la base de ce diagnostic, proposer des recommandations afin de permettre une mise en cohérence des besoins en emplois et de l'offre de formation sur le territoire régional
Bénéficiaires directs	Employeurs / Publics en formation (scolaire, apprentis, actifs)
Bénéficiaires indirects	Autorité académique / Région / Organismes de formation
Modalités d'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un groupe de travail technique « Carte-Cible » - Evaluer à 5 ans les besoins de recrutement par métier et niveaux de qualification. - Confronter cette évaluation quantitative et qualitative (niveau de formation) à l'offre existante - Déterminer les évolutions en termes d'ouvertures et de fermetures potentielles afin d'inciter les établissements de formation à développer les formations adéquates
Implication attendue des Branches	Fournir les besoins de recrutement à 5 ans par métier et niveau de qualification Contribuer à l'évaluation quantitative et qualitative en mettant à disposition les informations nécessaires : nombre de départs à 5 ans, stocks d'emploi par métier et niveau de qualification, données qualitatives sur les évolutions technologiques des filières, les disparitions éventuelles de métiers ...
Calendrier	Le groupe de travail technique est constitué dès la signature du Contrat de Branche Un premier livrable est attendu pour mars 2019 (à déterminer en fonction de la spécificité des filières)

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

PROPRETE :

- Analyser finement les profils des 60.000 demandeurs d'emplois inscrits dans la propreté et leur formation existante, pour comprendre pourquoi il y a encore besoin de former de nouvelles personnes.
- Développer l'entrée dans la vie professionnelle par l'alternance, prioritairement en contrat de professionnalisation.
- vers une réduction du nombre des formations CAP trop diffus sur le territoire régional (50% semble un bon ordre de grandeur à 5 ans) et une reconcentration sur quelques sites offrant la filiarisation vers le niveau d'employabilité (niveau V et IV).
- Envisager une expérimentation sur un parcours mixte voie scolaire / apprentissage sous réserve d'une enquête préalable de besoin menée auprès des grandes entreprises du secteur (directions régionales de grands comptes) et qui pourraient être supports d'expérimentation. parcours qualifiant en 3 ans sur une cible de bac pro Hygiène Propreté Stérilisation avec une formule 2 années en voie scolaire et la dernière en apprentissage qui permettrait à l'entreprise d'avoir un jeune avec un vécu plus structuré, plus mature et plus mobile.
- Une offre mesurée (niche soit 10 à 15 parcours/an) sur le BTS Métiers des services à l'environnement au regard du poids des agents de maîtrise (7 %) dans la population totale des salariés de la branche.
- Impliquer davantage les entreprises dans les parcours pédagogiques.
- Monter en compétences les demandeurs d'emploi inscrits et leur donner accès aux qualifications technique recherchées ainsi qu'à l'acquisition de savoir être professionnel (attitude de service, auto évaluation et démarche qualité de la prestation).
- un enjeu sur les préparatoires à l'alternance qui pourraient être mobilisés dans le cadre du PIC afin d'articuler des parcours sécurisés vers l'emploi : préparatoire (Région) puis CQP en contrat de pro (branche) puis emploi via GEIQ propreté (50 entreprises).

SECURITE :

- maintenir le niveau de l'offre scolaire existante, déjà regroupée sur un faible nombre de lycées, tout en complétant l'offre de certification du niveau V au niveau III (un BTS devrait se mettre en place rapidement, préparant aux métiers de management).
- Développer la qualification professionnelle et les compétences de l'ensemble des salariés en favorisant les actions suivantes :
 - * Participer à une formation diplômante et obtenir un titre à finalité professionnelle (CQP)
 - * S'adapter aux mutations techniques, technologiques et professionnelles
- Construction de parcours privilégié par la branche : POEI + contrat de pro pour concilier spécialisation qui sera la norme dans les métiers de la sécurité et temps de formation pas trop long.
- Articulation avec achats du Programme Régional de Formation dans le cadre du Plan Investissements Compétences et intégration de parcours plus longs dans la commande publique lié à l'évolution de la réglementation (CQP APS de base + CQP de spécialité).

Vers une carte – cible des formations :

La démarche « carte cible » répond à la volonté des partenaires de préciser quantitativement de façon prospective les besoins de recrutement afin d'anticiper et d'apporter des solutions aux difficultés de recrutement des entreprises sur certains métiers et/ou de remédier aux difficultés d'insertion identifiées pour certaines formations. Elle s'inscrit dans un cadre de réflexion à cinq ans.

Le tableau ci-dessous s'appuie sur les échanges produits par les partenaires du Contrat de Branche lors des réunions dédiées à la carte des formations qui se sont tenues aux mois de mai et juin 2018 ; ils posent d'ores et déjà un certain nombre de tendances d'évolution, et proposent des objectifs cibles théoriques s'appuyant sur ces propositions. Ces objectifs pourront être réévalués, sur la base de bilans intermédiaires, dans le cadre de la mise en œuvre partenariale du Contrat, et les travaux sur la carte cible de formations (Voir fiche générique carte cible).

Une attention particulière est portée à la formation initiale et aux équilibres nouveaux à poser entre voie scolaire et apprentissage pour favoriser la réussite et l'insertion professionnelle des élèves. En particulier, l'accent est mis sur le développement de la mixité des parcours de formation (parcours comportant par exemple pour le baccalauréat deux années en voie scolaire et une année en apprentissage). Les évolutions devront dans ce cadre prendre en compte les potentiels existant en terme de ressources humaines et de plateaux techniques, l'apprentissage ayant vocation à se développer dans les établissements scolaires. Les évolutions portant sur la formation professionnelle des demandeurs d'emplois seront déterminées en tenant compte de la mise en œuvre du PACTE 2019-2022.

Projections objectifs cibles de formation à 5 ans			
Voies de formation	Situation 2018	Tendance d'évolution	Objectifs
Apprentissage	0	0	0
Parcours composites (encourager les passerelles entre la voie scolaire et l'apprentissage, dans un parcours de type 2+1)	0	0	0
Rectorat Scolaire (hors bac techno et BTS)	800	0	800
BTS Scolaire Rectorat DRAAF	0		0
DRAAF Scolaire hors BTS			0
DRJSCS DREES	0	0	0
Formation demandeurs d'emploi (PRF + Pôle emploi) hors compétences clés	4600	0	4600
TOTAL PARCOURS DE FORMATION	5400	0	5400

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

4. Anticipation et innovation pédagogique

N° fiche engagement	10.8.1
Axe	Axe 4 Anticipation et innovation pédagogique
Intitulé	Une plateforme digitale innovante pour former aux métiers de la sécurité : Déploiement d'une plate-forme digitale de formation et mise en place de formations digitales
Description action(s)	<p>Favoriser l'orientation, la formation et le recrutement de personnes souhaitant travailler dans le domaine de la Sécurité Privée au travers d'un accès à la formation initiale par une offre en distanciel. Phase de conception de la plateforme digitale de formation initiée dans le cadre d'un appel à projet FPSPP.</p> <p>Développement des fonctionnalités de la plateforme Andara sur les 3 axes du projet : Orientation, Parcours de formation certifiant, mise en relation avec des employeurs. Test de la plateforme auprès des salariés du groupe CF et Luxant. Mise en œuvre d'une phase d'expérimentation durant l'année 2018-2019, durant laquelle le parcours s'appuie sur l'outil digital en partie réalisé en présentiel (en centre de formation, autonomie partielle sous contrôle d'un formateur) et à distance.</p> <p>L'objectif est de proposer via cette innovation pédagogique des parcours de formation rénovés s'appuyant sur le numérique et notamment la gamification des contenus ainsi que des fonctionnalités (tracking, scoring) permettant un accompagnement individualisé par l'équipe pédagogique et une adaptation du contenu.</p> <p>Etapes du parcours</p> <ul style="list-style-type: none"> • Découverte des métiers, test d'aptitude et de probité (outil en ligne). • Validation du positionnement (par un entretien) et du financement possible. • Certification : Titre professionnel Agent(e) privé(e) de prévention et de sécurité, enrichi de contenus (supports vidéo, jeux, mise en situation). • Matching employeur/demandeur (plateforme ; application)
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi ou personnels en reconversion
Porteur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Opcalia/Snes
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> • Unafos, organismes de formation, réseaux d'accueil et missions locales, structures de conseil en évolution professionnelle
Dispositif(s) mobilisable(s)	<ul style="list-style-type: none"> • POE, Format innovation (Région DFP) pour la seconde phase de développement de la plateforme et un groupe stagiaire.
Opérateurs éventuels	<ul style="list-style-type: none"> • CF Innovation
Engagements partenaires publics	<ul style="list-style-type: none"> • Action de promotion autour des prescripteurs et cofinancement potentiel
Engagements professionnelles et/ou entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • A l'issue de la phase d'expérimentation ouverture de la réglementation en distanciel pour tout ou partie de la formation initiale et de remise à niveau.
Engagement chiffrés / indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> • 10 groupes de 12 personnes (dont un groupe de 12 demandeurs d'emploi dans le cadre de Format Innovation)