

PRÉSENTATION DU CPRDFOP

2023-2028

OIE – ATELIER-DÉBAT – 7/11/2023
STRATÉGIES RÉGIONALES EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE
QUALIFIÉE EN GRANDE RÉGION : QUELLES PISTES D'ACTION
COMMUNES PEUVENT ÊTRE IDENTIFIÉES ?

LA FORCE D'UN TOUT

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

QU'EST-CE QUE LE CPRDFOP ?

- **CPRDFOP** : **C**ontrat de **P**lan **R**égional de **D**éveloppement de la **F**ormation et de l'**O**rientation **P**rofessionnelles.
- C'est une **obligation légale**, instaurée par la loi du 5 mars 2014, qui engage **la Région, l'Etat** et **les partenaires sociaux** autour d'une **feuille de route partagée, pour 5 ans : 2023-2028**
- Le CPRDFOP ambitionne d'anticiper et de répondre **aux besoins en compétences des territoires et des entreprises**, en lien avec **les enjeux sociétaux actuels et à venir**.
- Il est élaboré **en cohérence avec d'autres stratégies régionales** relatives aux besoins et à l'évolution des compétences.
- Le **suivi** et **l'évaluation** du **CPRDFOP** est réalisé dans le cadre du **CREFOP*** (loi NOTRe du 7 août 2015). Le **CESER**** assure également un rôle **d'évaluation** et de **préconisations**.
- Par ailleurs, il se veut **attentif aux enjeux de proximité** dans un **contexte de territorialisation de l'action publique**.

”

Le **CPRDFOP** vise à
« analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, ainsi qu'à programmer les actions de formation professionnelle destinées aux jeunes et aux adultes, en tenant compte de la situation et des objectifs de développement économique de la Région »

Art. L214-13 du Code de l'éducation

”

« le **CREFOP** est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et **d'évaluation des politiques** visant à coordonner les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, ainsi qu'à assurer la cohérence des programmes de formation dans la région »

Art. L214-13 du Code de l'éducation

1 STRATÉGIE RÉGIONALE
POUR RÉPONDRE AU DÉFI DES COMPÉTENCES
DANS LES 5 PROCHAINES ANNÉES

* CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

** CESER : Conseil économique social et environnemental Grand Est

UNE VOLONTÉ DE CONVERGENCE ENTRE LES SCHÉMAS RÉGIONAUX

Recueil de la parole et échange autour des propositions des acteurs des territoires

Élaboration d'un diagnostic commun (documentaire et statistique)

Analyses et expertises des services et élus régionaux

9 DÉFIS RÉGIONAUX POUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES

sur lesquels la Région doit proposer des solutions à travers ses stratégies



Apporter des réponses à **la pénurie de compétences**



Optimiser **l'usage des sols** : rareté, tensions et concurrence d'usage sur **le foncier**



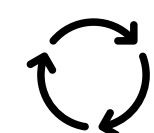
Accompagner **la mutation des entreprises et des activités**



Viser **la souveraineté** énergétique et alimentaire



Valoriser le Grand Est et **ses diversités territoriales**



Promouvoir la coopération infrarégionale et transfrontalière



Assurer **la mobilité décarbonée** des biens et des personnes



Préserver et valoriser durablement **les ressources naturelles** et restaurer **la biodiversité**



Accompagner **les évolutions démographiques** et assurer **une santé globale**



LE GRAND EST : UNE RÉGION DYNAMIQUE EN MATIÈRE D'EMPLOI, MAIS MARQUÉE PAR DES DISPARITÉS TERRITORIALES

Les principaux constats :

- Un **poids important d'actifs** dans le secteur des **services**, de **l'industrie** (poids régional > National) et du **commerce**.
- Un **taux de chômage régional inférieur à celui de la France métropolitaine** (7,1% vs 7,3% ; 3^{ème} trim. 2022), mais de fortes disparités territoriales : des taux de chômage plus élevés à **l'Ouest du territoire régional** (Champagne-Ardenne).
- Une **offre de formation initiale** qui n'est **pas équitablement répartie** et ne permet pas de **répondre efficacement** aux besoins des acteurs économiques régionaux.
- Une **fracture entre diplômés / non-diplômés** : les non-diplômés sont frappés plus durement par le **chômage** et les **difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi**. Ils bénéficient moins des **opportunités à l'étranger**.
- Un **manque d'attractivité** et un **déficit d'image**, notamment dans **l'industrie**, **l'artisanat**, **l'agriculture** et le **tourisme**, malgré des capacités de formation importantes.
- Le **vieillessement de la population active régionale** va aboutir à des **départs à la retraite massifs** dans les années à venir avec des enjeux forts associés **au renouvellement des générations dans les emplois**.

LE DIAGNOSTIC RÉALISÉ A MIS EN AVANT :

- une **tension forte sur les recrutements**
- une **démographie en baisse**

→ **les emplois disponibles ne pourront pas tous être pourvus par les nouveaux entrants sur le marché du travail.**

UN CPRDFOP STRUCTURÉ AUTOUR DE 5 GRANDES ORIENTATIONS



5 GRANDES ORIENTATIONS
QUI SE DÉCLINENT EN 20 PRIORITÉS

ORIENTATION 1 : Renforcer l'accessibilité à la formation pour une meilleure inclusion et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l'emploi

Constat :

les **personnes éloignées de l'emploi** peinent à trouver un travail et n'ont pas forcément les prérequis nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs.

Objectifs :

- **Montée en compétence et en qualification** des apprenants (scolaire, demandeurs d'emploi, alternants ou salariés), dans une perspective de formation tout au long de la vie.
- **Mieux articuler les moyens et les ressources** des décideurs et financeurs de formations.
- **Lutter contre les « zones blanches »** de la formation.
- Rendre l'offre de formation **plus lisible et visible**.

6 PRIORITÉS

Lever les freins périphériques d'accès par des politiques de maillage territorial et de mobilité

Sécuriser les parcours

Simplifier l'information sur les formations et les métiers et l'adapter aux cibles

Renforcer l'accessibilité à la formation pour une meilleure inclusion et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l'emploi

Mieux accompagner les parcours et les transitions professionnelles

Renforcer et faire un atout assumé de la position stratégique du Grand Est au cœur de l'Europe

Renforcer l'accès à la formation de publics ou territoires « oubliés » par des approches différenciées

ORIENTATION 2 : Rapprocher le monde économique et le monde de l'emploi-formation pour mieux répondre aux besoins de l'économie régionale

Constats :

Forte évolution du contexte socio-économique ces dernières années :

- passage d'un **chômage de masse** à des **tensions de recrutement généralisées** dans la quasi-totalité des secteurs,
- certaines filières de formation **ne parviennent plus à « remplir » les places** .

Objectifs :

- Adapter la **méthode d'élaboration des réponses**, en collaboration étroite avec les employeurs (attractivité des métiers, parcours de formation, stratégies de recrutement).
- Mobiliser les leviers disponibles dans les **politiques publiques** .
- Mobiliser la capacité des employeurs à structurer de véritables politiques de **ressources humaines** et de **responsabilité sociale et environnementale** .

5 PRIORITÉS

Une carte des formations initiales et continues adaptée aux besoins de l'économie

Des contenus de formations adaptés aux attentes des entreprises et des entreprises co-actrices des parcours de formation

Une politique d'attractivité des métiers assise sur les besoins de l'économie et mobilisant les entreprises

Un accompagnement des TPE-PME dans leur politique RH et dans le déploiement d'un modèle d'organisation apprenante, mettant fortement en avant le tutorat

Un accompagnement des tensions de recrutement et implantations d'entreprises par des réponses « sur mesure » sur les besoins en compétences

Rapprocher le monde économique et le monde de l'emploi-formation pour mieux répondre aux besoins de l'économie régionale

ORIENTATION 3 : Préparer l'avenir en misant sur des filières stratégiques pour le Grand Est et accompagner les transitions

Constat :

Les **transitions environnementales, numériques et sociétales** en cours génèrent de **nouveaux besoins en compétences** et, à un degré moindre, l'apparition de **nouveaux métiers**.

Objectifs :

- **Adapter l'offre de formation initiale et continue**, fortement impactée par ces transformations majeures
- **Accompagner les actifs vers les opportunités de reconversion** offertes par les secteurs à fort potentiel de développement.

3 PRIORITÉS

Anticiper les besoins et métiers de demain par une prospective permanente

Préparer l'avenir en misant sur des filières stratégiques pour le Grand Est et accompagner les transitions

Structurer des filières de formation au bénéfice des filières stratégiques et valoriser les métiers

Renforcer la culture technique et scientifique : un premier pas vers les filières stratégiques

ORIENTATION 4 : Un appareil de formation et un réseau de l'Accueil, Information, Orientation performants

Constat :

Le CPRDFOP vise à **mettre en place un système de formation efficace** et un **réseau d'accueil, d'information et d'orientation performants**, en s'appuyant sur un maillage territorial de proximité.

Objectifs :

- Fournir aux individus **les ressources et les services nécessaires** pour les aider à naviguer dans leurs choix de formation et de carrière (devenir « acteur » de son parcours).
- Renforcer **l'employabilité des individus** et favoriser la **convergence entre les compétences des individus et les besoins des employeurs**.

3 PRIORITÉS

Amplifier la professionnalisation des acteurs de la formation

Un appareil de formation et un réseau de l'Accueil, Information, Orientation performants

Accompagner les organismes de formation à rénover les pratiques pédagogiques (digitalisation, mutualisation, individualisation)

Contrôler et évaluer la qualité des formations, mesurer et partager les résultats

ORIENTATION 5 : Travailler ensemble, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est

Constat :

Le CPRDFOP donne un **cadre de réflexion** mais **ne détermine pas l'ensemble des actions ou cadres de travail** s'appliquant dans le champ de l'orientation-formation.

Objectif :

- La **gouvernance** doit s'appuyer sur les **principes directeurs** auxquels souscrivent les différents partenaires, plutôt que de s'attarder sur les modes de fonctionnement ou de partenariat qui devront être définis dans les instances territorialisées.

3 PRIORITÉS

Proximité : la priorité pour une gouvernance du CPRDFOP proche des besoins et pragmatique

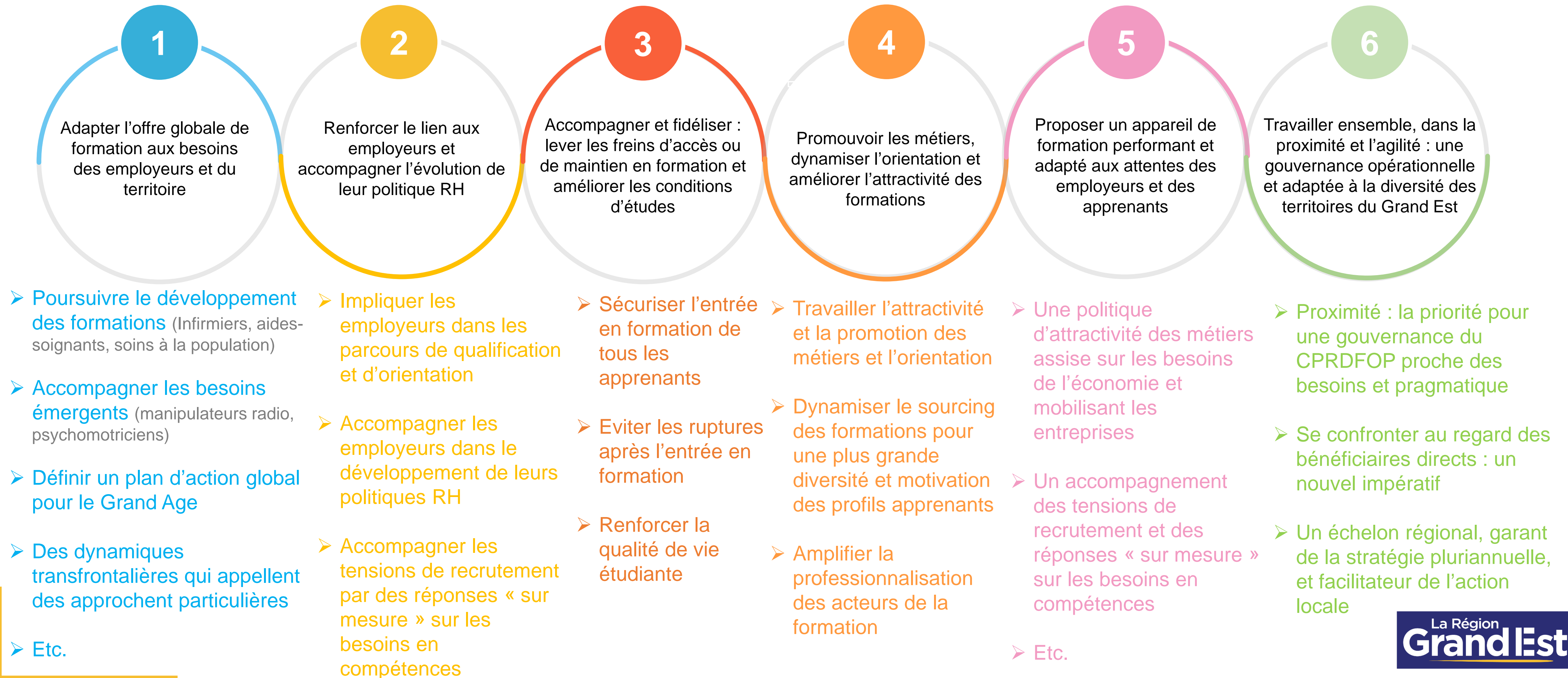
Travailler ensemble, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est

Un échelon régional, garant de la stratégie pluriannuelle, et facilitateur de l'action locale

Se confronter au regard des bénéficiaires directs : un nouvel impératif

ZOOM : SCHEMA REGIONAL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

➔ UNE DECLINAISON DU CPRDFOP AUTOUR DE 6 GRANDES ORIENTATIONS ET 22 PRIORITÉS



Siège du Conseil régional
1 place Adrien Zeller
BP 91006
67070 Strasbourg Cedex
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région
5 rue de Jéricho
CS70441
51037 Châlons-en-Champagne Cedex
+33 (0)3 26 70 31 31

Hôtel de Région
place Gabriel Hocquard
CS 81004
57036 Metz Cedex 01
+33 (0)3 87 33 60 00

www.grandest.fr

Retrouvez-nous sur

