

ORIENTATION & FORMATION PROFESSIONNELLES

SYNTHÈSE

# Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles CPRDFOP 2023-2028

L'État, la Région et les partenaires sociaux s'engagent

  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



CREFOP  
Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation  
professionnelles en Nouvelle-Aquitaine



RÉGION  
Nouvelle-  
Aquitaine

[nouvelle-aquitaine.fr](http://nouvelle-aquitaine.fr)

# > La stratégie régionale d'orientation & de formation professionnelles

Nouvelle-Aquitaine 2023-2028

**Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) représente depuis 2014 le schéma structurant des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles. Il pose un cadre stratégique pour 5 ans.**

Elaboré par la Région au sein du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi de la Formation et de l'Orientation Professionnelles), il s'inscrit dans le quadripartisme de cette instance, qui rassemble l'État, ses administrations et opérateurs concernés ; la Région, avec ses élus et ses Pôles dédiés à l'orientation & la formation professionnelles, ainsi que les partenaires sociaux (organisations représentatives syndicales et patronales).

Le contenu du CPRDFOP vise à embrasser toutes les interactions entre orientations et formations professionnelles, depuis la formation initiale dans les systèmes d'enseignements, jusqu'aux diverses formes de formations continues, à tous niveaux. Les systèmes de formation professionnelle apparaissent très diversifiés et complexes. Cela est essentiellement dû aux réalités et publics variés qu'ils recouvrent, ayant donné lieu à divers traitements institutionnels (État, Régions, branches professionnelles).

Ces réalités se déclinent entre diversité des publics, représentations des métiers et des secteurs économiques, la géographie des formations professionnelles et les territoires ; le tout en rapport à la situation de l'emploi et aux aspirations personnelles.

Ce contrat de plan et sa synthèse visent à davantage de lisibilité pour que les acteurs et les publics concernés puissent mieux se guider.

## Les attentes des acteurs régionaux

- Prise en compte du contexte économique et des changements sociétaux ;
- Impact sur les populations de la crise Covid-19 (santé mentale notamment) ;
- Mise en évidence des freins périphériques, soit les difficultés sociales & psychologiques d'accès à l'emploi et à la formation ;
- Demandes de simplifications des dispositifs et de lisibilité des acteurs ;
- Importance de la proximité des interventions vers les usagers et de fédération des acteurs autour d'objectifs communs ;
- Implications conjointes des apprenants et des entreprises, dans la conduite des politiques régionales d'orientation et de formation.

## CONCERTATIONS & CONSULTATIONS

OCT. 2022

CREFOP : Comité plénier co-présidé Président de Région/Préfet pour le lancement des travaux ; suivi mensuel assuré par le Bureau

OCT. 2022 > JANV. 2023

5 conférences territoriales

JANV. 2023

Conférence régionale filières

FÉV. > JUIN 2023

Rencontres avec les 12 Conseils départementaux

Consultation publique en ligne, site Internet Région (8 contributions et 3 contributions institutionnelles)

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional - CESER, Groupes politiques de l'Assemblée régionale, chercheurs d'emploi

FIN JUIN 2023

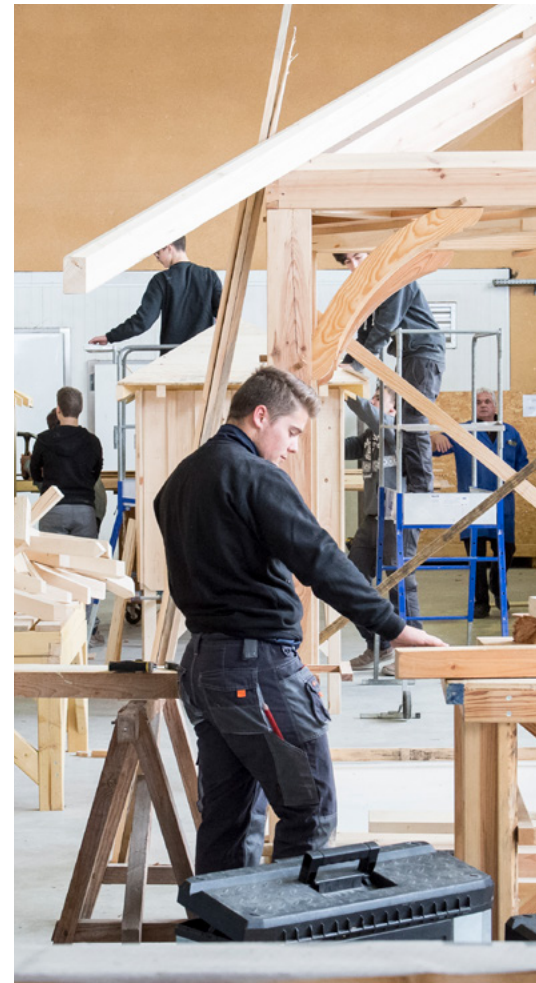
près de 700 participants contributeurs à fin juin 2023



## DES AFFIRMATIONS FORTES ET PARTAGÉES

Les signataires actent des principes fondamentaux en préalable des priorités qu'ils se sont fixées pour la conduite des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles durant les cinq prochaines années et notamment :

- > Placer l'utilisateur au centre des dispositifs.
- > Relancer l'ascenseur social, corriger les inégalités sociales et les déséquilibres entre les territoires.
- > Accompagner et accélérer toutes les transitions en ne laissant personne au bord du chemin ; « les transitions pour tous ! »
- > Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'accès aux formations notamment.
- > Garantir l'inclusion et la non-discrimination (discriminations liées à l'âge, à l'origine, au genre, à l'orientation sexuelle, à la religion ou au handicap).
- > Lutter contre l'illettrisme, l'illectronisme et favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- > Consolider la présence et l'implication des employeurs tout au long des processus et actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles en articulant les aspirations individuelles avec les besoins actuels et à venir des entreprises et de leurs territoires.
- > Favoriser l'insertion et préparer les Néo-aquitains aux défis de demain.
- > Placer l'action publique au cœur des territoires (initiatives, différenciation, proximité), expérimenter, impliquer le monde économique, mettre en réseau, favoriser un dialogue permanent et proposer des actions concrètes et évaluables.



## CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

Après les soubresauts de la crise sanitaire, puis économique, le rebond associé au Plan de relance a fait rejaillir le sujet des difficultés de recrutement ; à savoir le manque de personnels qualifiés dans certains secteurs, anciens ou nouveaux. Cependant, cette dynamique ne saurait masquer d'autres réalités préoccupantes, autour de la notion de « mal emploi » (chômage, contrats précaires, halo du chômage...) souvent dans la pauvreté.

Diverses initiatives, déclinées régionalement, entendent s'attaquer au paradoxe apparent des écarts entre offre et demande d'emplois qualifiés :

- **Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)** où depuis 2018 l'État a engagé 15 milliards d'euros pour développer les compétences des demandeurs d'emploi
- **Le Pacte régional, déclinaison Néo-Aquitaine du PIC**, grâce auquel plus de 200 000 chercheurs d'emploi se sont formés entre 2019 et 2022
- **La Stratégie européenne en matière de compétences**, qui vise à atteindre d'ici à 2025 que 50 % des adultes entre 25 et 64 ans bénéficient de formations chaque année, contre 38 % en 2016.

**2023 était ainsi 'l'Année européenne des compétences.**



# LES DOCUMENTS RÉGIONAUX STRATÉGIQUES

## EN RAPPORT AVEC LA FORMATION PROFESSIONNELLE



### SRDEII

Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation

**La Région est la collectivité territoriale responsable de la définition des orientations en matière de développement économique sur son territoire.**

Elle élabore le document cadre qui définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation, d'appui à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les mesures relatives à l'attractivité du territoire régional.

Les élus régionaux ont adopté le 20 juin 2022 le SRDEII pour la période 2022-2028. **Il est la déclinaison opérationnelle de la feuille de route Néo Terra pour les enjeux de développement des entreprises.**

**Il s'articule autour de 3 grandes priorités :**

- 1 - Accélérer les transitions au service de la compétitivité économique et de l'emploi
- 2 - Renforcer notre souveraineté par l'innovation responsable
- 3 - **Placer l'humain et l'équilibre des territoires au cœur du développement**



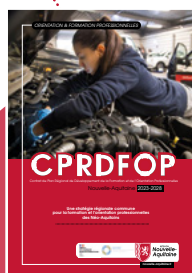
### LE « FACTEUR HUMAIN »

*Il s'agit du point de jonction majeur entre SRDEII & CPRDFOP : un développement économique réussi, dans tous les domaines, ne peut s'opérer qu'avec les compétences des hommes et des femmes. La performance globale s'organise autour de systèmes d'orientation et de formations, aptes à former aux qualifications nécessaires et à la qualité de vie au travail, point d'orgue de l'attractivité des entreprises, qui se combine avec celle des territoires. Cette démarche s'illustre déjà dans le programme « Usine du Futur » de la Région. C'est ainsi que l'humain a été placé en 3<sup>e</sup> grande priorité du SRDEII 2022-2028, au côté de l'équilibre des territoires. Le CPRDFOP y fait écho et décline ce facteur humain dans ses 3 grandes priorités d'orientation & formation professionnelles.*



### NÉO TERRA

Feuille de route écologique de la Région



CPRDFOP

DÉCLINAISONS

## CARTE DES FORMATIONS

Chaque année, les régions et l'État fixent ensemble la carte des formations professionnelles des établissements scolaires

**SRESRI**  
Schéma Régional  
de l'Enseignement Supérieur,  
de la Recherche  
et de l'Innovation



**SRFSS**  
Schéma Régional des Formations  
**Sanitaires et Sociales**

La Région détient la responsabilité de la définition et la mise en œuvre des politiques de formations pour les secteurs sanitaires, médico-social et social. La récente crise sanitaire a exacerbé les difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels de santé.

**PRAFQPH**  
Programme Régional pour l'Accès  
à la Formation et à la Qualification  
des **Personnes en situation de Handicap**

Déployé en Nouvelle-Aquitaine depuis 2019, ce programme s'inscrit dans un partenariat étroit avec l'AGEFIPH, ainsi qu'avec l'État, l'ARS, le Service Public de l'Emploi... Il contribue à identifier et conforter les expériences et dispositifs favorisant l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à la qualification.

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

ARS : Agence Régionale de Santé

Les signataires  
du CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2023-2028  
entendent orienter et organiser  
la conduite des **politiques régionales d'orientation  
et de développement des formations professionnelles**  
autour de :

**3** grandes  
**PRIORITÉS**  
RÉGIONALES

**La 1<sup>re</sup> PRIORITÉ**

vise à créer  
les conditions favorables  
pour permettre  
à chaque Néo-Aquitain  
de faire des choix éclairés,  
émancipateurs et durables

*L'orientation professionnelle permet d'aider chacun, jeune ou adulte, en formation initiale et tout au long de la vie professionnelle, à réfléchir sur leurs centres d'intérêt, leurs ambitions, leurs qualifications et leurs compétences.*

*Comprendre le marché du travail, les systèmes éducatifs et de formation permet d'être plus autonome.*

*Pouvoir expérimenter la réalité des métiers, au-delà des a priori, garantira des parcours choisis « en connaissance de cause ».*

**La 2<sup>e</sup> PRIORITÉ**

ambitionne de préparer  
les compétences  
des Néo-Aquitains  
aux emplois d'aujourd'hui  
et aux enjeux de demain

*La maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, compter) et, désormais, de pouvoir utiliser les outils numériques, précède l'acquisition de compétences professionnelles socles.*

*Les formations professionnelles devront également s'attacher à répondre aux besoins de qualifications des filières économiques, des entreprises et des territoires, qu'ils soient aujourd'hui connus ou à découvrir.*

*La préparation des Néo-Aquitains aux métiers d'aujourd'hui et de demain passera aussi par un accompagnement des transitions, y compris des systèmes de formations eux-mêmes.*

**La 3<sup>e</sup> PRIORITÉ**

s'attachera à sécuriser  
et à fluidifier  
les parcours  
professionnels  
des Néo-Aquitains

*Malgré des efforts et résultats notables ces dernières années, l'accès à la formation professionnelle demeure complexe. Face à l'augmentation significative du nombre de formations proposées, à la profusion des porteurs et des canaux d'offres de formations, la lisibilité sur leur accessibilité est à renforcer. Sinon, les inégalités de départ perdureront.*

*La sécurisation pour l'entrée, le déroulement et l'achèvement des formations, suppose un environnement matériel adéquat : rémunération, déplacements, repas, logements, garde d'enfants, ... Pour cet ensemble, le chaînage des parcours suppose une prise en charge à la fois globale et individualisée.*

déclinées en

**12**  
**Objectifs**  
partagés

**36**  
**ENGAGEMENTS**  
communs

+ D'INFO SUR :

 [nouvelle-aquitaine.fr](http://nouvelle-aquitaine.fr)



## PRIORITÉ



## Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables

La succession des crises et l'accélération des transformations (sociétale, environnementale, économique) modifient les repères et questionnent le sens et les valeurs, notamment celles du rapport au travail. Dans ce contexte incertain et complexe, les choix professionnels à tous les niveaux doivent ouvrir le champ des possibles. Les signataires s'engagent en cela dans une démarche volontaire et concertée.

## Objectif ①

## RENDRE LES MÉTIERS PLUS ATTRACTIFS ET MIEUX INFORMER SUR LES EMPLOIS

L'entreprise doit s'engager à investir dans le capital humain. Attirer, former et fidéliser les compétences l'oblige à renouveler son rôle dans une approche sociale ouverte.

🔍 ENGAGEMENT N°1 – Renforcer l'attractivité des entreprises et des filières économiques

L'attractivité des filières économiques repose sur un triple enjeu. D'abord, la mise en visibilité des besoins en compétences d'aujourd'hui ; puis la projection vers ceux de demain (les transitions). Enfin, les entreprises doivent développer de nouvelles pratiques et modes d'organisation du travail dans une logique de performance globale de type Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

🔍 ENGAGEMENT N°2 – Valoriser ensemble les métiers et les emplois d'aujourd'hui et de demain

La valorisation des métiers constitue un enjeu majeur dans le contexte actuel de quasi plein emploi et de transitions. Face à la multiplicité des acteurs concernés et la dispersion des initiatives, il y a besoin à la fois d'objectiver les perspectives de compétences et de les rendre plus concrètes. Faire évoluer les représentations du public suppose de combiner les outils de communication (accueils, Internet, bornes interactives...) jusqu'à l'immersion professionnelle permettant de « tester » le métier envisagé avant formation.

🔍 ENGAGEMENT N°3 – Multiplier les échanges entre les professionnels et les publics

Des initiatives comme les Ambassadeurs métiers, le réseau des tiers de confiance ou les Comité Locaux École Entreprise (CLEE), le Bureau des entreprises, ou via des associations, sont à consolider. Renforcer cette relation améliore la connaissance et la compréhension de l'entreprise et des potentiels d'emplois et de parcours professionnels. La relation fonctionne dans les deux sens, des professionnels vers les établissements et les élèves, étudiants.

## Objectif ②

## DÉVELOPPER LA CAPACITÉ DES INDIVIDUS À S'ORIENTER

Dans l'environnement présent, mouvant à tous les niveaux, il est essentiel de proposer à chacun d'acquérir des capacités pour faire des choix d'orientation tout au long de sa vie. Ainsi, dans une perspective émancipatrice, l'acquisition et le développement de ces capacités supposent de renforcer l'accompagnement à l'orientation et d'en renouveler les méthodes.

🔍 ENGAGEMENT N°4 – Renforcer l'accompagnement à l'orientation

L'accompagnement à l'orientation doit relever le défi de l'individualisation et de la progressivité pour des choix professionnels éclairés, centrés sur la personne prise dans sa globalité : besoins, attentes, expériences, capacités

à apprendre, mobilités... La maîtrise de l'information et la construction du projet professionnel représentent des apprentissages en soi, qui s'ajoutent aux compétences transversales. Les signataires souhaitent déployer des démarches volontaristes en termes de rencontres (« aller vers » et « faire venir ») pour dépasser les freins multiples, individuels & sociaux.

🔍 ENGAGEMENT N°5 – Renouveler les méthodes d'accompagnement

Personnaliser les parcours suppose un renouvellement des méthodes d'accompagnement. Pour cela, il faut tendre à promouvoir l'envie de s'orienter par la diffusion de valeurs communes socles et porteuses de sens. Des démarches participatives donneront toute sa place à l'usager, avec des approches innovantes, par familles de métiers. Les compétences recherchées et à développer incluent les dimensions sociales et comportementales transférables.

## Objectif ③

## OFFRIR DES OUTILS ET SERVICES D'ORIENTATION CONCRETS, VARIÉS ET ADAPTÉS À LA DIVERSITÉ DES PUBLICS

Le renouvellement des méthodes de l'accompagnement à l'orientation est conditionné à une offre de services performante permettant d'apporter des réponses différenciées et adaptées. Riches d'une grande diversité, les services et outils existants devront être davantage mutualisés pour être plus efficaces, particulièrement en proximité.

🔍 ENGAGEMENT N°6 – Optimiser et rendre lisibles les outils et services existants

Le développement des services et outils en matière d'orientation s'est traduit par un foisonnement d'acteurs, de financeurs, de plateformes et de dispositifs. Cette situation a produit un manque de lisibilité de l'offre de services et de fait une complexification. Pour optimiser les ressources déjà déployées, les signataires ont mis en évidence la nécessité de mutualiser l'existant afin de proposer une « boîte à outils » commune.

🔍 ENGAGEMENT N°7 – Développer l'information sur les métiers et les formations en proximité

Savoir accéder à l'information sur les métiers et les formations est une des briques des compétences permettant de s'orienter et choisir son avenir professionnel ou sa réorientation. L'exploration de la diversité des univers professionnels permet d'acquérir une culture métiers qui fait sens et déconstruit les préjugés liés à certaines professions. On pense en particulier à certaines voies de formation professionnelles et métiers manuels.



## Objectif ④

### METTRE EN RÉSEAU LES ACTEURS DE L'ORIENTATION

Les signataires souhaitent s'appuyer sur une coordination des acteurs de l'orientation afin de déployer les synergies, de l'échelon régional à ceux en proximité. Cela permettra d'impulser des coopérations entre acteurs sur la base d'une complémentarité de leurs actions.

#### ENGAGEMENT N°8 – Cartographier les compétences des acteurs de l'orientation

Elle formalisera la place des acteurs/prescripteurs et autres partenaires pour constituer un document de référence visualisant l'écosystème d'orientation en Nouvelle-Aquitaine, facilitant aussi l'interconnaissance de ses composantes.

#### ENGAGEMENT N°9 – Organiser les synergies sur le plan régional

Trois axes structureront ces synergies. Tout d'abord, l'installation d'espaces de dialogues entre les têtes de

réseaux de l'orientation, avec un événement récurrent dédié aux professionnels de l'orientation (salon SoPro). Un deuxième axe visera des actions coordonnées en matière de veille et de prospective partagées sur l'évolution des métiers. Le troisième axe concernera la professionnalisation du système d'acteurs en s'appuyant sur une offre de formation dédiée. Le tout en mobilisant et mutualisant les ressources et les outils (cf. Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. OCTOPILOT).

#### ENGAGEMENT N°10 – Organiser les synergies dans les territoires

La déclinaison territoriale de la mise en réseau des acteurs sera adaptée aux particularités locales. Il s'agira de créer des espaces de dialogue et construire des actions de proximité afin de décloisonner les approches entre formations initiale, continue et insertion professionnelle. Cela s'élargira aux acteurs sociaux, tels que les CCAS, centres sociaux, les clubs et associations... Identifier des enjeux de territoire permet de proposer des réponses adaptées, ce sera le sens des Conférences Territoriales des Métiers et de l'Orientation (CTMO).

# PRIORITÉ 2 >

## Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain

Une formation professionnelle de qualité apporte une contribution majeure à la compétitivité économique d'un territoire, à l'épanouissement individuel et plus largement au fonctionnement d'une société. Cependant, les tensions observées sur le marché du travail et l'accélération de la transformation des métiers et des emplois impliquent de préparer les compétences non seulement aux métiers d'aujourd'hui, mais aussi à ceux de demain.

## Objectif ⑤

### ADAPTER ET DÉVELOPPER EN CONTINU DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

L'atteinte de cet objectif nécessite une prise en compte croisée des besoins des publics, des filières et des territoires, appuyée sur des données et des analyses partagées visant à adapter en continu l'offre régionale de formation professionnelle.

#### ENGAGEMENT N°11 – Identifier et prendre en compte les évolutions des attentes et pratiques des différents publics visés

La diversité des bénéficiaires auxquels s'adresse la formation professionnelle s'exprime par des attentes hétérogènes. La construction de l'offre de formation doit prendre en considération de multiples facteurs structurels et conjoncturels. Sa réussite repose sur son adaptation continue, ce qui nécessite de formaliser et partager un processus permettant de les recueillir ; puis discuter et adapter les formats de formations (cf. « focus Groupes », réunissant des échantillons d'apprenants).

#### ENGAGEMENT N°12 – Identifier et prioriser les enjeux et « stratégies compétences » par filière et en inter-filières

Dans un contexte de transformation rapide et continue de l'économie (réindustrialisation, numérique, RSE...) la compétence est un capital immatériel stratégique dans les organisations et dans la société en général. Les enjeux résident ici dans l'identification et la priorisation en continue des compétences attendues, nouvelles ou en évolution. Les Contrats Régionaux de Filière et des Engagements/Accords pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC/ADEC) constituent à ce titre une réponse pertinente.

#### ENGAGEMENT N°13 – Recueillir les besoins en compétences des territoires

En complément des attentes et besoins des publics, des enjeux de compétences stratégiques par filières, il est nécessaire de recueillir les besoins des territoires pour fixer et faire fructifier un capital humain au plus près des emplois et des bassins de vie. Pour cela, le déploiement d'une animation territoriale dédiée à l'échelle des bassins d'emploi, tels les Comités Territoriaux de la Formation (CTF) animés par la Région, sera combiné avec les structures France Travail (ex-Pôle Emploi). Des campus dédiés sont soutenus par les labels Talents et Territoires (TTNA) et Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ).

#### ENGAGEMENT N°14 – Caractériser les besoins en emplois, compétences et qualifications de façon prospective et itérative

Construire une offre de formation capable de répondre aux besoins en compétences pour aujourd'hui et demain, exige de définir une vision prospective de l'évolution des besoins, sur la base d'études et DATA portant sur les publics, les filières, les thématiques et les territoires. Une exploitation partagée des données (services études, Cap Métiers, filières...) sera aussi souvent que possible cartographiée. Ex : OCTOPILOT, outil qui permet à l'échelle du métier de croiser les indicateurs sur les besoins en emploi et compétences avec les effectifs orientés, formés et insérés.



## Objectif 6

### GARANTIR LA MAÎTRISE DES SAVOIRS FONDAMENTAUX, L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES ET DE QUALIFICATIONS SOCLES

Cet objectif se décline en engagements complémentaires et progressifs concernant l'acquisition de compétences socles, transverses et transférables. Elles constituent des qualifications capitalisables qui mettent en capacité d'évoluer dans des contextes en mouvement.

#### ENGAGEMENT N°15 – Ancrer les formations professionnelles sur des socles de connaissances et de qualification

Les compétences socles définissent les connaissances et les savoirs fondamentaux sur lesquels s'appuyer pour s'inscrire dans la vie sociale, civique et culturelle ; mais aussi pour se qualifier et s'insérer dans l'emploi. Partant déjà de la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, les formations socles doivent offrir de réelles chances d'insertion pour tous.

#### ENGAGEMENT N°16 – Développer l'acquisition et la reconnaissance de compétences au-delà des compétences métiers pour favoriser les passerelles et mobilités professionnelles

Faciliter les mobilités professionnelles est un des leviers pour permettre l'agilité nécessaire réduisant le chômage et les tensions dans l'emploi. Afin de les encourager, il s'agit de mieux identifier et communiquer sur les compétences communes aux différents métiers. La création d'une base « universelle » de blocs de compétences permettrait de repérer celles mobilisables dans différentes situations professionnelles.

#### ENGAGEMENT N°17 – Encourager les initiatives portées par les bénéficiaires eux-mêmes pour favoriser les apprentissages et la pratique de la citoyenneté

Pour favoriser l'ancrage des valeurs citoyennes dans les lycées et les organismes de formation, il est important de soutenir les initiatives génératrices d'actions collectives. Pour aider à leur émergence, il s'agira de s'appuyer sur les Conseils des délégués pour la Vie Lycéenne (CVL), les délégués représentants les stagiaires et les apprentis dans les CFA, le dispositif Jeunesse et Citoyenneté de la Région ou les projets éducatifs tels que le Service National Universel.

## Objectif 7

### PROPOSER DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES QUI FAVORISENT L'INSERTION, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, CONTRIBUANT À RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Pour être pleinement en phase avec l'économie et le marché du travail, au service de la réussite, les dispositifs de formations ont tout à gagner à se construire en lien étroit avec les différents acteurs du monde de l'entreprise (au sens large), dans une perspective de décloisonnement et de fertilisations croisées.

#### ENGAGEMENT N°18 – Permettre à toute personne de développer ses compétences, d'accroître sa qualification ou de se maintenir dans l'emploi

Pour développer le capital humain et donc la richesse et l'attractivité d'un territoire, il s'agira d'offrir la possibilité à toute personne de développer ses compétences afin

d'accroître sa qualification pour trouver un emploi, s'y maintenir, évoluer ou encore se reconverter. Les offres de formations qualifiantes doivent se diversifier en développant des parcours multimodaux, souples et modulables (voies, niveaux, spécialités, passerelles, certifications...) et même l'auto-positionnement en formation.

#### ENGAGEMENT N°19 – Impliquer les entreprises dans les différentes phases du processus de formation

Véritables « partenaires-ressources », les structures employeuses doivent investir le monde de la formation à tous les niveaux. En plus de l'apprentissage, les entreprises sont incitées à collaborer à l'innovation pédagogique et aux expérimentations : formation de formateurs, mobilité des apprenants et/ou des formateurs ; cela dans une démarche d'entreprise apprenante. La création d'un réseau d'entreprises accueillantes reposant sur un label régional outillé permettra l'essaimage des bonnes pratiques.

#### ENGAGEMENT N°20 – Organiser les coopérations entre acteurs économiques et acteurs de la formation

L'atteinte d'objectifs ambitieux en termes d'adéquation entre compétences et emplois nécessite de décloisonner et de fédérer les acteurs autour de collectifs (économiques, institutionnels, de formation, d'enseignement, de recherche...) dans une dynamique au service des filières (cf. Développement de clusters, consortiums ou pôles de compétitivité associant ces réseaux).

## Objectif 8

### ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS ET ACCÉLÉRER LES TRANSFORMATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE => PRATIQUES DES ACTEURS, DISPOSITIFS, MODALITÉS ET CONTENUS DE FORMATION

La filière formation professionnelle n'échappe pas à l'accélération des évolutions de son environnement et aux transitions de la société. Comme d'autres, elle est confrontée à une profonde transformation de son organisation, vers une modernisation de ses métiers et de ses pratiques.

#### ENGAGEMENT N°21 – Inscrire dans le développement de la formation professionnelle les exigences des transitions climatiques, environnementales et énergétiques

Le développement de la formation professionnelle doit intégrer les transitions à l'œuvre. Trois stades interviennent en ce sens : concevoir des sessions qui minimisent leur impact (ex : « Tiers-lieux et Formation ») ; prévoir des « sensibilisations citoyennes » dans tous les groupes d'apprenants ; enfin, étendre les modules et cursus dédiés aux métiers des transitions ; l'ensemble s'inscrivant dans la feuille de route régionale NéoTerra.

#### ENGAGEMENT N°22 – Développer l'individualisation des parcours, l'adaptation des formations et rendre plus agile l'organisation des formations

Cela nécessite de positionner l'apprenant au centre du processus d'apprentissage. Cette posture est portée par un écosystème de formation à la fois pédagogique et économique. Cela part des conditions d'accueil et d'accompagnement de l'apprenant, de suivi et d'ajustement du parcours, sur le plan pédagogique et au-delà. Cette démarche globale requiert de disposer de compétences et ressources permettant d'assurer l'accompagnement d'une diversité de publics, en favorisant le mixage.



### ENGAGEMENT N°23 – Structurer et professionnaliser la filière formation

C'est l'objectif central du contrat régional de filière des métiers de la formation, qui doit être déployé pour l'ensemble des voies et des établissements de formation. Il s'agit de favoriser l'adaptation et la structuration de la filière en formalisant ses attentes et besoins : encadrement, formateurs/enseignants, personnels d'accompagnement et de médiation. Cela en identifiant les leviers d'action, y compris son attractivité et l'offre de formations de formateurs. Un observatoire régional de cette filière pourra être adossé à Cap Métiers.

### ENGAGEMENT N°24 – Développer et optimiser l'utilisation des plateaux techniques en lien avec l'évolution des formations

Les plateaux techniques, notamment des lycées et CFA, doivent être optimisés pour bénéficier et s'adapter à tous les apprenants, quel que soit leur statut. Ils resteront ainsi en phase avec les évolutions technologiques et les besoins des différents partenaires. La mise en partage des plateaux entre acteurs des voies de formation intègre la logique « d'entreprise apprenante » reposant sur des modalités pédagogiques hybrides (alternance, AFEST, VAE...).

## PRIORITÉ 3 >

### Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels

La formation professionnelle agit comme un tremplin, d'autant plus si l'on n'a pas pu entrer dans la vie active après un parcours scolaire réussi. Comme l'insécurité économique et sociale accentue les écarts, favoriser l'accès et l'aboutissement des parcours d'orientation et de formation suppose d'en créer les conditions humaines et matérielles.

#### Objectif 9

##### FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION

L'acte de se former, dans le prolongement des (in)succès de la formation initiale, dépend fortement des autres marqueurs d'intégration sociale. Voilà pourquoi les acteurs de l'orientation et les opérateurs de formation doivent accentuer leurs efforts à destination de celles et ceux qui ne viendront pas spontanément vers eux.

### ENGAGEMENT N°25 – Renforcer la lisibilité, la promotion et l'accessibilité des formations

Au même titre qu'en matière d'orientation (cf. priorité n°1), l'accès à une information lisible, fiable et actualisée sur les formations, ainsi que des modalités d'y recourir, est une condition essentielle à l'expression de choix éclairés par les individus, depuis la formation initiale et tout au long de la vie active. Le plan de mobilisation pour le développement de l'accès à la formation, adopté par le Conseil régional fin 2020, a permis d'identifier les nombreux leviers qui participent à cet engagement (cf. sites Internet CMAFormation (grand public), RAFAEL (professionnels), Cap Métiers).

### ENGAGEMENT N°26 – Développer une offre de formation qui favorise la découverte des métiers et la construction de projets professionnels

La découverte des formations peut s'opérer de manière similaire aux modalités utilisées pour la découverte des métiers, en particulier par des mises en situations immersives, recherchant l'ouverture et la diversification des choix possibles (mixage, accessibilité...). Ainsi, systématiser des phases de positionnement dans les formations permet de viabiliser les projets professionnels : l'apprenant peut y voir la réalité de ce en quoi consiste la formation, en rapport avec l'image qu'il s'en faisait. Également, des dispositifs favorisent les passerelles possibles dans la vie active (cf. Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), Bilan de compétences).

#### Objectif 10

##### SÉCURISER ET FLUIDIFIER LES PARCOURS DE FORMATION

Les meilleurs programmes de formation ne valent que par la capacité des futurs apprenants à pouvoir y accéder et les mener à terme. Pour cela, une offre globale d'aides matérielles et d'assistance personnelle s'avère indispensable afin de mieux sécuriser les parcours.

### ENGAGEMENT N°27 – Lever les freins périphériques à la formation

Les difficultés socio-économiques, notamment pour les publics les moins qualifiés et/ou éloignés de l'emploi, entravent bien souvent la possibilité d'accéder à la formation et s'y maintenir. La réponse des politiques publiques doit d'abord porter sur un éventail de solutions aux problématiques de mobilité, de logement, de garde d'enfant, de santé... dans une approche globale et territoriale (zones d'emploi) qui ne se limite pas à la question de la pédagogie de formation ou bien à une catégorie de bénéficiaires. Ex : handicap, égalité.

### ENGAGEMENT N°28 – Développer une offre de formation qui contribue à sécuriser les parcours

Le développement d'offres « intégrées », positionnées dans des lieux regroupant établissements ou centres de formation, services de logement, de restauration et de transport, est de nature à faciliter l'accès à la formation et à limiter le risque de rupture du parcours. C'est le sens des Habilitations de Service Public (HSP) de la Région et de l'offre d'insertion de l'État. Ces mesures sont à promouvoir auprès des publics en difficulté. En retours d'expériences, les analyses des ruptures et abandons en cours de formations doivent être systématisées, en particulier pour l'apprentissage.

### ENGAGEMENT N°29 – Mettre en synergie les acteurs de la prévention, de l'insertion et de la formation dans les territoires

La dynamique positive de l'emploi observée dans plusieurs territoires génère des tensions de recrutement dans certains secteurs d'activité. Elle ouvre aussi l'opportunité de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de parties de la population considérées comme éloignées (cf. bénéficiaires de minima sociaux, jeunes décrocheurs, chômeurs de longue durée, séniors). Pour mieux toucher ces personnes et favoriser leur cheminement vers l'emploi, il convient de relier les opérateurs de l'emploi avec les acteurs sociaux locaux, qui sont déjà le plus souvent aux côtés de ces publics (ex : Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), CCAS).



## Objectif 11

### AMÉLIORER L'INSERTION DANS L'EMPLOI

La finalité des formations qualifiantes réside en une insertion professionnelle assez rapide et de qualité. Mais la « formation professionnelle tout au long de la vie » permet aussi d'actualiser ses compétences, d'évoluer, se reclasser, voire se reconvertir. Cela ne peut se concrétiser qu'avec le double investissement des apprenants et des employeurs.

#### ENGAGEMENT N°30 – Renforcer les liens entre la formation et l'emploi

Les efforts conjoints des acteurs de la formation et des opérateurs de l'emploi, auprès des apprenants et des entreprises, doivent permettre d'accroître le taux d'accès à l'emploi durable et de qualité des sortants de formation, en réduisant les délais de transition. La mise en relation anticipée entre apprenants et futurs recruteurs, par stages ou lors des phases d'alternance, sera favorisée et étendue. Toutefois, ceci ne devra pas s'opérer au détriment de l'achèvement des parcours de qualifications et certifications.

#### ENGAGEMENT N°31 – Impliquer les employeurs

L'accélération des évolutions du travail et des compétences, avec la diffusion des pratiques d'alternance, voire d'intégration entre lieu de formation et lieu de production (formation en situation de travail), suggèrent une implication nécessairement croissante des employeurs pour « cofabriquer » les compétences attendues. Différentes formules participent déjà de cette imbrication entre formation et travail : contrats d'alternance, Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), insertion par l'activité économique...

## Objectif 12

### RENFORCER LE CHAÎNAGE DES PARCOURS

Le chaînage s'entend comme une facilitation organisée et animée par les organismes, derrière les dispositifs, afin que la personne puisse évoluer de l'un à l'autre vers l'objectif fixé, sans rupture

#### ENGAGEMENT N°32 – Mettre en cohérence les interventions publiques sur l'orientation, la formation et l'emploi au plan régional

La construction des parcours d'orientation et de formation mobilise des services et des aides proposés par l'État, les collectivités territoriales, des organismes paritaires et consulaires, soit un certain nombre d'opérateurs publics et privés. La relative complexité qui s'en dégage témoigne de volontés d'agir face à la très grande diversité des situations et des besoins. Le CREFOP a, parmi ses missions, celle de favoriser la coordination et l'articulation de ces différentes interventions.

#### ENGAGEMENT N°33 – Articuler les instances locales dédiées à l'accompagnement des parcours

Les signataires s'accordent sur le fait que les défis à relever trouvent leurs principales réponses à l'échelle locale, dans les territoires de mise en œuvre des politiques et des dispositifs, au plus près des habitants et des entreprises. En témoigne l'émergence d'instances locales où les opérateurs sont conviés à coordonner leurs interventions et/ou à coconstruire des réponses adaptées au contexte du territoire de référence.

## > GOUVERNANCE SUIVI & ÉVALUATION

#### ENGAGEMENT N°34 – Une gouvernance active et partenariale à conforter

La Région est tenue d'élaborer le CPRDFOP dans le cadre du CREFOP, lequel s'est impliqué dans son élaboration avec un comité technique dédié comprenant ses quatre composantes. Afin de poursuivre cette dynamique commune, les signataires conviennent qu'un Comité de suivi sera mis en place, sur le même schéma, tout au long de la vie du CPRDFOP. Il s'appuiera sur les quatre commissions du CREFOP pour la conduite de ses travaux et rendra compte au Bureau : emploi, formation, orientation et prospective.

##### Clauses de revoyure :

De manière à prendre en compte des évolutions légales et réglementaires ou du contexte socio-économique, impactant les objectifs et engagements prévus, une révision/actualisation du CPRDFOP pourra être enclenchée.

#### ENGAGEMENT N°35 – Un diagnostic dynamique à instaurer

Au-delà des données statistiques disponibles du portrait de territoire, les signataires conviennent qu'une veille active doit s'établir sur l'emploi, l'orientation et des formations professionnelles en Nouvelle-Aquitaine, sur la durée du Contrat de plan. Ce diagnostic portera sur l'exploitation ou la réalisation d'études ciblées ainsi qu'une analyse croisée, thématique et territoriale incluant la DATA disponible.

#### ENGAGEMENT N°36 – Des bilans partagés au fil de l'eau et une évaluation finale

Sous l'impulsion du Comité de suivi, il sera réalisé un bilan intermédiaire du Contrat de plan, mais modulable selon l'enclenchement de la clause de revoyure. Ce bilan intermédiaire pourra permettre des ajustements ; enfin, un bilan final sera programmé en 2028/2029.



### INDICATEURS

À partir des macro-indicateurs au niveau des priorités et objectifs, la Commission Prospective du CREFOP, sous l'égide du Comité de suivi, déclinera des indicateurs qualitatifs et quantitatifs pertinents pour les 36 engagements de ce Contrat de plan. Cela portera notamment sur les différentes catégories de bénéficiaires, ainsi que les critères d'égalité et de non-discrimination.



## Qu'est ce que le CREFOP ?

Le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), structure quadripartite entre État, Région et partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales) créée en 2014, est l'instance régionale qui assure la coordination entre les acteurs et les politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que la cohérence des programmes de formations initiales et continues dans la région. Il est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Outre le comité plénier annuel et le bureau mensuel, le CREFOP Nouvelle-Aquitaine comprend quatre commissions, dont chacune est présidée par un collège : Commission Emploi (État), Commission Formation (Région), Commission Orientation (syndicats) et Commission Prospective (patronat).



- > La coordination des politiques et des structures régionales s'opère au sein du **CREFOP** et repose sur le Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation (**CARIF**) et l'Observatoire Régional Emploi Formation (**OREF**)

Le **CARIF-OREF de Nouvelle-Aquitaine** :  
Cap Métiers - [www.cap-metiers.pro](http://www.cap-metiers.pro)

.....

**Découvrez le moteur de recherche tous publics  
destiné à trouver les offres de formation en Nouvelle-Aquitaine**

[www.cmaformation-na.fr](http://www.cmaformation-na.fr) 

**et le site Internet dédié  
aux professionnels de la formation**

[rafael.cap-metiers.pro](http://rafael.cap-metiers.pro) 