

# CONTRAT REGIONAL DE FILIERE

## « Métiers de la formation »

### 2020-2023

Le présent contrat est établi entre :

#### **D'une part, les pouvoirs publics :**

- L'Etat, représenté par la Préfète de région Nouvelle-Aquitaine,  
La Région Nouvelle-Aquitaine, représentée par le Président du Conseil Régional,  
Les autorités académiques,
- le Rectorat de région académique, représenté par la Rectrice de région académique Nouvelle-Aquitaine,
  - la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, représentée par son Directeur,
  - la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale, représentée par son directeur.

#### **Et d'autre part, les organisations partenaires :**

- La Fédération de la Formation Professionnelle, représentée par son Président  
Le Syndicat National des Organismes de Formation, représenté par sa Déléguée Régionale  
Réana, Réseau des Etablissements Agricoles publics de Nouvelle-Aquitaine, représenté par son président  
L'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, représentée par son Directeur Régional (AFPA)  
La Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Président  
La Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Président  
La Fédération régionale des MFR de Nouvelle-Aquitaine, représentée par son Président  
L'opérateur de compétences AKTO, représenté par son Directeur Régional  
Pôle Emploi, représenté par son Directeur Régional,  
CAP METIERS, représenté par sa Directrice Générale.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.4221-1

Vu le Code du Travail, notamment les articles L.6111-1 et suivants

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

Vu la délibération 2018.1159.SP du 25 juin 2018 du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine relative au CPRDFOP

Vu la délibération n°2018.2446.SP du 17 décembre 2018 relative à l'adoption du Programme régional pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap Nouvelle-Aquitaine 2018-2022

Vu le Pacte régional d'investissement dans les compétences Nouvelle-Aquitaine signé entre l'État et la Région en date du 18 janvier 2019  
Vu la délibération n°2020-xx-SP du 5 octobre 2020 approuvant le Contrat Régional de Filière « métiers de la formation »

Au regard,

- des compétences partagées des signataires et des partenaires en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi
- des besoins des bénéficiaires de la formation (publics, territoires, acteurs économiques) en évolution constante tant dans les objets que dans les modalités de formation.
- de l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires et des partenaires d'élever le niveau de formation en région, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que d'assurer la sécurisation des parcours des actifs en emploi
- de favoriser, maintenir et promouvoir l'emploi dans les métiers de la filière
- de la nécessité d'accompagner le développement des structures de formation dans
  - la définition de nouvelles stratégies
  - l'identification de compétences
  - la prise en compte des nouveaux contextes et de leurs impacts
- de la nécessité de favoriser la mutualisation et la diffusion des bonnes pratiques et des retours d'expérience liés notamment aux appels à projets lancés dans le cadre du Pacte
- de l'importance stratégique de la filière en termes d'économie, d'emplois, de maillage, aménagement et développement des territoires

## **IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT**

### **1- PREAMBULE**

#### **Une démarche initialisée dans le CPRDFOP...**

Le présent contrat prend appui sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 co-construit par l'Etat et la Région, les autorités académiques et les partenaires sociaux. Le CPRDFOP constitue le schéma structurant des politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles.

Le contrat de filière « métiers de la formation » est une déclinaison de la 4<sup>ème</sup> priorité du CPRDFOP « Les emplois et les compétences de demain ». Cette priorité comprend deux actions :

- « Proposer de nouveaux cadres de concertation avec les branches professionnelles autour des enjeux emplois-compétences » au travers de l'élaboration de contrats régionaux de filière couvrant l'intégralité du champ orientation-formation-emploi.
- « Encourager toutes formes d'expérimentations et d'innovations » par la création d'un fond régional d'innovation dans la formation notamment.

#### **amplifiée par le Pacte régional dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences ...**

La Région souscrit au cap de transformation du Plan d'Investissement dans les Compétences. Le Pacte régional représente une opportunité d'amplifier la nouvelle stratégie régionale de formation professionnelle. L'ambition du Pacte régional est d'augmenter la capacité de formation pour atteindre plus de 60 000 parcours. Il vise également un cap de transformation se traduisant par :

- un processus dynamique d'analyse en continu des besoins de formation qui croise besoins économiques, besoins des publics et besoins des territoires,
- un processus en continu pour adapter l'offre de formation aux besoins,
- un pilotage régional et une concertation avec les autres financeurs,
- des modalités d'achat agiles,
- un soutien à l'ingénierie et à l'innovation dans la formation.

#### **et qui s'inscrit dans la dynamique de la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018**

La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 modifie l'environnement de l'ensemble de la formation professionnelle en :

- modifiant les circuits de financement (création de France Compétences, structuration des OPCO, monétisation du CPF, création du CPF transition professionnelle)
- multipliant les modalités et les supports de formation (modularisation, digitalisation, AFEST...)
- transformant certains dispositifs d'accès à la formation (suppression de la période de professionnalisation, contrat de professionnalisation expérimental, libéralisation de l'apprentissage...)
- renforçant les exigences qualité notamment au travers de la certification obligatoire
- modifiant le rôle des branches professionnelles : définition des certifications, pilotage des OPCO, observatoires des emplois et qualifications, négociation collective...

## 2- ELEMENTS DE CONTEXTE

### Contexte sectoriel

La certification Qualiopi est une obligation légale pour bénéficier de fonds publics ou mutualisés. Elle a pour objectif d'attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences, qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou d'actions de formation par l'apprentissage.

Le Cap de transformation visé par le Plan d'Investissement dans les Compétences, notamment au travers de son axe transverse repose en large partie sur la capacité des organismes de formation à repenser leur ingénierie que ce soit au service de la construction, de l'individualisation et de l'accompagnement des parcours ou de l'intégration de nouvelles approches pédagogiques prenant mieux en compte par exemple la digitalisation ou la situation de travail.

Depuis plusieurs années les pratiques liées au numérique, notamment, poussent les organismes de formation à faire évoluer de manière continue leur offre et leurs méthodes. La numérisation de la formation transforme en profondeur les pédagogies et le fonctionnement des structures de formation.

L'évolution des modes d'achat public incite à la coopération (consortium, groupement...). Malgré la complexité du système, les partenariats se structurent, les collaborations se nouent pour plus d'efficacité pédagogique, administrative et financière et de proximité à l'utilisateur. Pour les organismes de formation, cela conduit à un nouveau modèle économique.

Enfin, l'émergence de l'AFEST interroge le positionnement de l'organisme de formation. C'est une modalité de formation impliquant une co-construction entre l'entreprise et l'organisme de formation.

### Impacts de la crise sanitaire

Le ministère du Travail et Régions de France ont lancé en avril 2020 une enquête nationale, administrée par le réseau des Carif-Oref, pour connaître les besoins des organismes de formation pour assurer une continuité pédagogique face à la crise du Covid-19. En Nouvelle-Aquitaine, 1 116 organismes de formation et CFA ont répondu à l'enquête. Celle-ci confirme des difficultés, tant du côté des apprenants que du côté des organismes de formation.

La crise sanitaire liée au COVID 19, a plus que jamais mis en lumière la nécessité pour le secteur d'être en mesure de proposer des formations distanciées et de s'approprier pleinement les nouvelles techniques de communication et d'information. Le confinement et la crise sanitaire ont obligé les organismes de formation à effectuer des transformations organisationnelles majeures. Ainsi, le recours aux outils numériques et synchrones s'est fortement développé pour maintenir l'activité.

La filière formation dans son ensemble doit aujourd'hui faire face aux conséquences financières de la crise en même temps qu'aux impacts sur les ressources humaines (télétravail, retour en présentiel, chômage partiel...).

La crise a particulièrement touché les publics les plus fragiles. D'une part, les organismes de formation accueillant des personnes en situations précaires ont constaté une hausse des ruptures et des décrochages. D'autre part, l'accès aux outils informatiques et aux réseaux internet ont également été des sources de difficultés et d'inégalités ayant entraîné des interruptions ou des ruptures de parcours de

formation. Il est à noter que pour les apprenants formés en alternance, les difficultés de l'accueil en entreprise ont pu représenter un frein important dans la poursuite des formations.

## Portrait de la filière formation en Nouvelle-Aquitaine

Le portrait de la filière est détaillé dans « l'état des lieux appareil de formation Nouvelle-Aquitaine » produit par CAP METIERS Nouvelle-Aquitaine en septembre 2020. Ce document est annexé au présent contrat.

## Co-construction du contrat régional de filière

Le présent contrat est le produit d'un travail partenarial auquel l'ensemble des signataires a participé. Un comité préfigurateur s'est réuni afin de fixer le cadre général de ce contrat. Puis, un comité de rédaction a ensuite été chargé de rédiger le présent contrat. Il s'est notamment attaché à rédiger de manière collaborative les axes de contractualisation.

Ainsi, l'ensemble des signataires ont-ils été partie prenante dans la construction et la rédaction du contenu de ce contrat.

## 3-AXES DE CONTRACTUALISATION PRIORITAIRES

Les signataires du présent contrat souhaitent par leurs actions favoriser le décloisonnement d'acteurs pour :

- améliorer la pertinence, la cohérence et la lisibilité de l'offre de formation professionnelle et garantir une continuité pédagogique pour tous les publics quelle que soit leur situation,
- fédérer les acteurs de la formation qui contribuent à l'évolution et la transformation des différents modes d'apprentissages ;
- dans une certaine mesure, favoriser la mutualisation d'équipements onéreux, le partage des espaces et des outils de formation,
- intégrer les entreprises dans l'écosystème de la formation afin de favoriser l'émergence « d'entreprises apprenantes »,
- développer les interactions et les partenariats entre les prescripteurs, les organismes de formation et les acteurs de l'information, de l'orientation et du conseil,
- faciliter la connaissance des dispositifs, la construction de parcours fluides, continus et sécurisés.

La poursuite des travaux de concertation et de coordination est nécessaire pour proposer des actions toujours plus en cohérence avec les besoins des usagers et des territoires.

Les signataires souhaitent également par leurs actions contribuer à placer l'utilisateur au centre de la stratégie de formation. Ce positionnement des bénéficiaires doit leur permettre de disposer d'une meilleure connaissance des dispositifs et les amener à participer à la construction de certains dispositifs par des outils de communication concertés et harmonisés. Pour ce faire, les contractants affirment leur volonté d'associer les usagers aux phases de conception, de suivi et d'évaluation des formations.

### 3. 1 - Construire et accompagner une stratégie commune de professionnalisation des acteurs de la formation

#### Constats et enjeux

Dans un contexte de mutations constantes et rapides, la définition de l'action de formation, les méthodes et attendus évoluent. Les professionnels de la formation doivent s'adapter, se former, s'informer, pour continuer à soutenir le développement des compétences et susciter l'innovation. De plus, les acteurs de la formation ont souvent à accompagner les changements au sein des équipes pédagogiques et éducatives mais aussi administratives et commerciales. Cette fonction d'accompagnement ne va pas de soi et a besoin d'être "outillée" afin de faire face aux changements, condition sine qua non de la qualité, de la pertinence et de l'efficacité des actions de formation.

#### **L'accès aux métiers de la formation**

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » organise un processus de transformation en profondeur de l'écosystème des acteurs de la formation. Les organismes de formation sont confrontés à des difficultés en termes de GPEC et le secteur fait état de difficultés croissantes pour recruter des personnes compétentes. La pénurie de candidats est souvent liée aux départs à la retraite, à des exigences élevées en termes de diplômes, de compétences ou de qualifications, à l'éloignement géographique entre la localisation des postes proposés et celle où se trouvent les profils disponibles, ou à un déficit d'image aux yeux des candidats.

Si le statut d'autoentrepreneur progresse parmi les formateurs, il existe de nombreux statuts d'emploi parmi la population active du secteur : salarié temps plein, vacataire, portage salarial... Les statuts varient en fonction des organismes et des domaines professionnels de rattachement, et certains acteurs de la formation cumulent plusieurs statuts.

Les métiers du secteur de la formation se transforment rapidement et les nouvelles modalités de formation telles que la formation à distance et l'AFEST imposent l'acquisition de nouvelles compétences pour l'ingénierie de formation et la mise en œuvre des parcours.

#### **Professionnalisation des acteurs et accompagnement des professionnels**

L'évolution des métiers concerne les formateurs, les responsables de formation, les ingénieurs de formation mais aussi l'ensemble des fonctions supports. La diversité des publics accueillis comme l'accueil de publics de plus en plus éloignés de l'emploi impacte plusieurs fonctions au sein des organismes, voire en nécessite de nouvelles (accompagnement social...). Une formation des personnels non seulement aux pratiques numériques mais également en pédagogie est nécessaire pour repenser l'ingénierie, la scénarisation et l'approche éducative globale.

Si la branche dispose dorénavant d'un OPCO qui a déjà recensé au niveau régional auprès des prestataires de formation professionnelle leurs besoins en accompagnement, l'ensemble des organismes n'y est pas rattaché (MFR, CFPPA, GRETA, AFPA...). Le travail de recueil des besoins doit être élargi à l'ensemble des acteurs concernés pour qu'une réflexion globale puisse être menée.

Les transformations du métier de formateur ne sont pas anodines, les pratiques de formation sont largement impactées et les besoins et les attentes des formateurs sont peu documentés et suivis à ce jour. Ils apparaissent lors des entretiens professionnels et doivent servir de base pour l'élaboration du plan de développement des compétences.

Au-delà de la seule réponse aux besoins repérés et exprimés par les formateurs, la professionnalisation doit aussi viser l'objectif d'accompagner le déploiement et l'appropriation par les acteurs des politiques régionales (par exemple la politique d'accès à la formation des personnes en situation de handicap). Elle doit ainsi être proactive et permettre de susciter les besoins de montée en compétences même lorsque ceux-ci ne sont pas spontanément identifiés ni verbalisés par les professionnels de la formation.

#### **Inégalités entre les femmes et les hommes**

Dans le secteur de la formation, les femmes bien qu'elles soient plus formées ont plus de risque d'être en CDD et/ou à temps partiel que leurs collègues masculins.

Elles représentent 57.5% des effectifs du secteur. 85% des formatrices ont un diplôme post-bac contre 61% des formateurs. Elles ne sont que 40 % en CDI, contre 51 % pour les hommes. Et seulement 48% d'entre-elles pratiquent cette activité à temps complet, contre 74% des formateurs.

### Objectifs Partagés

- Promouvoir les métiers de la formation et répondre aux besoins en compétences des organismes de formation notamment en :
  - identifiant les enjeux et les attendus en matière d'attractivité des métiers et des besoins en compétences devant structurer l'offre de formation
  - développant l'accès aux métiers de la formation par différentes voies de formation : alternance, formation continue, AFEST...
  - envisageant des parcours au sein du programme régional de formation d'accès aux métiers de la formation, ou permettant l'accès à une certification.
  - accompagnant les reconversions par la promotion du CPFT (compte personnel formation de transition professionnelle)
  - en développant des actions concertées avec l'enseignement supérieur
- Définir une stratégie de formation concertée et partagée afin de structurer une filière avec l'ensemble des membres affiliés (tous OPCO confondus) permettant aux acteurs de s'adapter et maîtriser les nouvelles dimensions des métiers de la formation.
- Accompagner au changement les acteurs : montée en puissance de la FAD, réforme, AFEST, numérique, posture, évolution des publics et de leurs attentes, connaissance et prise en compte des spécificités de certains publics, modes d'apprentissage...
- Lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les recrutements et la gestion des ressources humaines

### Résultats Attendus

- La mise à disposition d'un état des lieux de la formation des acteurs de type catalogue de perfectionnement des salariés, des formations certifiantes (Cf. sélection de certifications professionnelles MÉTIERS DE LA FORMATION CONTINUE de CAP METIERS) ou de la formation initiale.
- L'amélioration de la promotion des métiers de la formation.
- L'évolution quantitative et qualitative de l'offre de formation initiale et de professionnalisation (notamment en ouvrant une offre de formation en alternance).
- Le développement des pratiques des professionnels de la formation visant à faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.
- L'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la filière

### Pistes et Moyens d'actions

- Constitution d'un groupe de travail thématique de centralisation des expressions de besoins en accompagnement et professionnalisation en lien étroit avec la sous-direction « Appui aux opérateurs régionaux » de CAP METIERS. Ce groupe de travail thématique aura pour feuille de route de :
  - Enrichir le plan de professionnalisation développement des compétences notamment en :
    - facilitant l'accès à l'offre de professionnalisation pour les professionnels issus des territoires enclavés
    - augmentant le nombre de sessions de l'offre de professionnalisation
    - modernisant les contenus et les modes de mise en œuvre de la formation. On sera notamment attentif à proposer des formations pour les formateurs mais également les métiers connexes. Formations à destination des professionnels : marketing, nouvelles missions, nouvelles compétences, médiation...
    - proposant des formations destinées à l'ensemble des équipes d'une structure ou réseaux sur des thématiques liées à l'évolution des publics, aux mutations dans les méthodes d'apprentissage, aux changements de l'environnement, aux modifications de postures professionnelles ...
    - proposant une meilleure articulation avec les formations proposées par l'enseignement supérieur et le Centre Académique de Formation Continue
  - Mesurer l'évolution de l'offre de formation par la voie de l'alternance.

- Faciliter la complémentarité et l'articulation des programmes de professionnalisation généralistes (Cap Métiers) et des programmes complémentaires plus spécialisés (celui du centre ressource formation handicap / CRFH par exemple) en s'appuyant notamment sur les travaux du groupe de travail constitué et animé dans le cadre de la déclinaison opérationnelle du PRAFQPH (Objectif 11 « Renforcer la professionnalisation des acteurs sur le handicap »).
- Intégration dans les formations généralistes, d'une sensibilisation des formateurs aux questions d'accessibilité et de compensation, et une information sur l'offre plus spécifique proposée dans le cadre du programme complémentaire du Centre Ressource Formation Handicap.
- Intégration dans les cahiers des charges des formations de formateurs achetées par la Région, des attentes formalisées en termes d'accessibilité et de compensation du handicap en formation (modules, interventions spécifiques...).

## 3. 2 - Accompagner les mutations et transformations des organismes de formation professionnelle

### Constats et enjeux

Les besoins des bénéficiaires de la formation (publics, territoires, acteurs économiques) sont en évolution constante tant dans les objets que dans les modalités de formation. Il s'agit à la fois d'offrir les outils et les ressources nécessaires à la formation tout au long de la vie et de développer la capacité des acteurs à anticiper et faire face aux changements permanents.

Le cadre présenté en préambule ainsi que le contexte de sortie de crise du COVID 19 modifient l'environnement de l'ensemble de la formation professionnelle continue. Les acteurs de la formation expriment un besoin d'accompagnement pour s'adapter à ce nouveau contexte. Leurs attentes couvrent un champ allant de l'ingénierie de formation à l'accompagnement des mutations des organisations en passant par la prise en compte dans l'organisation de la formation de nouveaux types de publics, plus hétérogènes. Ce bouleversement des cadres institutionnel, financier et juridique impose une transformation des organismes de formation.

Amenés à accroître leur visibilité et à avoir une posture proactive de conquête, les organismes de formation doivent aussi refondre une partie de leur offre pour proposer de nouveaux formats de formation plus accessibles, personnalisés et flexibles (CPF, AFEST, multi modalité avec la digitalisation de séquences de formation...).

Marqueur corollaire de transformation du secteur de la formation, la certification qualité revêt de forts enjeux dans l'amélioration globale de l'offre. Cette exigence de qualité s'entend également à travers la capacité des organismes de formation à accueillir et à accompagner dans le droit commun les publics spécifiques, personnes en situation de handicap notamment. En outre, les pratiques d'achat évoluent et ces transformations font émerger de nouveaux modèles économiques et de nouvelles activités qui impactent les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues des acteurs de la formation, qu'ils relèvent des filières « formation, accompagnement, ingénierie », « développement » ou « support » (Cf. CCN IDCC 1516 Organismes de formation).

### Objectifs Partagés

- Contribuer à l'amélioration et l'adaptation continue des organismes de formation professionnelle aux évolutions de la demande (publics, tissus économiques, territoires) et de la réglementation.
- Assurer un déploiement de l'offre de formation continue sur l'ensemble du territoire néo-aquitain.
- Développer la capacité des acteurs à anticiper et faire face aux changements permanents et à proposer de nouveaux formats de formations plus accessibles, personnalisés et flexibles sur le territoire régional. Ainsi, le plan régional de développement de la FAD vise-t-il ce double enjeu. Il contribuera, notamment grâce à une plateforme de formation numérique, à garantir la continuité de la formation professionnelle à distance notamment.
- Inciter les acteurs de la formation à s'engager dans une démarche qualité d'amélioration continue et à intégrer des thématiques telles que : l'individualisation, la modularisation, la prise en compte des publics les plus éloignés de la formation et l'innovation sociale.



## Résultats Attendus

- La sécurisation de l'appareil de formation, des opérateurs du secteur et de leur modèle économique mesurée par le déploiement d'organismes de formation sur les territoires, en particulier ceux qui ne sont pas couverts.
- Une plus grande adaptation de l'offre et des professionnels mesurée par un plus fort taux de réponse aux appels d'offre et appels à projets ou à manifestation d'intérêt.
- Une diversification de l'offre mesurée par le taux de mixité et d'hétérogénéité des publics accueillis.

## Pistes et Moyens d'actions

- Constitution d'un groupe de travail thématique chargé de piloter des actions d'accompagnement du changement, du recensement des besoins à l'évaluation des résultats. Pour rappel, la commission « formation » du CREFOP est un espace de concertation qui est en capacité de fournir des avis et des orientations stratégiques. Ce groupe de travail thématique a pour objectifs la mise en œuvre d'actions au service de l'axe de contractualisation et prendra appui sur les préconisations issues du CREFOP.
- Lancement d'un dispositif d'accompagnement au changement à destination des organismes de formation et des professionnels de la formation. L'accompagnement proposé pourra entre autres porter sur des aspects liés à la stratégie des structures de formation ou encore les nouvelles modalités de formation telles que le distanciel ou l'AFEST. Ce dispositif pourra être intégré au plan de relance porté par la Région.
- Partage et intégration dans les cahiers des charges des bonnes pratiques (reconnaissance du coût/valeur des pédagogies et accompagnements innovants, prise en compte des recommandations du CNEFOP concernant les modalités d'achat mis en ligne le 28 juin 2018 : <http://www.cnefop.gouv.fr/actualites/dernieres-actualites/guide-des-achats-de-formation-de-qualite-et-sa-synthese-operationnelle.html>).
- Lancement d'un programme régional de développement de la formation à distance s'appuyant :
  - sur un accompagnement méthodologique au déploiement de la FAD permettant l'intégration de cette modalité pédagogique dans la stratégie de développement de l'organisme de formation mais également l'analyse des besoins ;
  - sur un dispositif de financement des phases de conception des scénarii et d'outils pédagogiques.

## 3.3 Développer un système de veille et de prospective permettant d'anticiper les évolutions et de s'adapter aux besoins des publics

### Constats et enjeux

Le secteur de la formation est marqué par une très forte diversité et une grande disparité des opérateurs : statuts, tailles, modèles économiques...

Afin de réaliser des choix stratégiques, de s'adapter aux changements, d'anticiper les évolutions et de proposer une offre en lien avec les besoins des publics ; le secteur de la formation a besoin d'un système de veille et de prospective performant. Celui-ci doit permettre de disposer d'un état des lieux évolutif.

Les dispositifs de veille existants sont mal connus. C'est pourquoi, les signataires ont exprimé leur volonté de disposer d'un système de veille lisible afin d'atteindre un cap de transformation inscrit dans le Plan d'Investissement dans les Compétences.

### Objectifs Partagés

- Développer une analyse commune des mutations en cours et partager des objectifs à atteindre.
- Disposer d'un état des lieux annuel et d'un questionnaire de l'écosystème de la formation. Cet état des lieux pourra notamment porter sur :

- Les nouveaux acteurs (auto-entreprises, CFA d'entreprises) ;
- Les nouvelles modalités de formation (AFEST, réalité virtuelle, tiers lieux apprenants...)
- L'impact des évolutions réglementaires
- Les impacts de la crise économique et sanitaire (continuité pédagogique, formation à distance, télétravail...)
- Capitaliser dans la commande publique la contribution des organismes à l'analyse des besoins de formation des publics, des acteurs économiques et des territoires
- Contribuer à la diffusion de la connaissance sur les pédagogies innovantes (sciences cognitives, apprendre à apprendre, pédagogie inversée, pédagogies collaboratives...) et les travaux issus du monde de la recherche.
- Mettre en place une démarche vertueuse d'amélioration continue et interactive répondant aux besoins et attentes des acteurs de la formation.

### Résultats Attendus

- Sécurisation de l'appareil de formation, des opérateurs du secteur et de leur modèle économique
- Anticipation de la transformation des besoins économiques et sociaux, des commandes publiques et privées et des cadres juridiques.
- Cartographie de l'écosystème de la formation et des différents dispositifs à l'œuvre sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine pour qu'ils ne se neutralisent pas entre eux.
- Mise en cohérence des commandes publiques institutionnelles (Etat, collectivités territoriales et locales, OPCO) pour permettre le maintien et le développement de l'appareil de formation par une analyse systémique et partagée.
- Implication et valorisation accrue des contributions des professionnels de la formation à l'analyse des besoins pour aider à l'anticipation et à la décision.
- Disposer d'un état de lieux de la filière économique mis à jour annuellement.

### Pistes et Moyens d'actions

- Mise en place d'un groupe de travail thématique de veille chargé, en lien avec Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, de définir les modalités et d'orienter les travaux visant à documenter et à analyser les évolutions et les mutations du secteur. Ces travaux auront pour objectif de disposer :
  - D'un dispositif de veille, de prospective et d'analyse des organismes de formation.
  - D'un observatoire régional de l'offre de formation et de la filière économique « formation ».
  - D'une carte évolutive des dispositifs existants.
- Pour rappel, la commission « formation » du CREFOP est un espace de concertation qui est en capacité de fournir des avis et des orientations stratégiques. Ce groupe de travail thématique a pour objectifs la mise en œuvre d'actions au service de l'axe de contractualisation et pourra prendre appui sur les préconisations issues du CREFOP.

## 3.4 - Capitaliser et diffuser les enseignements et les pratiques issus des innovations et expérimentations.

### Constats et enjeux

Le chemin de l'innovation repose sur plusieurs étapes :

- l'émergence d'un concept, d'une nouveauté,
- son expérimentation,
- son évaluation,
- sa diffusion.

La capacité de s'adapter et à innover est au cœur de l'économie de la connaissance. L'usage du numérique se généralise et les outils numériques peuvent donner accès à un ensemble de services et de ressources sans contrainte de temps, ni de lieu et offrent également de nouvelles opportunités d'apprentissage plus personnalisées, plus interactives et plus ludiques.

Les mutations technologiques impactent en profondeur les organisations. Elles accélèrent de fait la nécessaire adaptation des organismes de formation et des processus même d'ingénierie : ingénierie de parcours, ingénierie pédagogique, outils et ressources.

De nombreuses expérimentations sont conduites au sein des organismes de formation. Certaines innovations et expérimentations bénéficient de dispositifs de soutien. Dans le cadre de l'axe transverse du PACTE, plusieurs appels à projets régionaux (Fonds Régional pour l'Innovation dans la Formation ; Digitalisation de la formation, Actions de Formation en Situation de Travail : AFEST ; Illettrisme et illettrisme ; Mobilisation formation) contribuent à l'émergence de ces initiatives au travers de subventions et de soutiens techniques.

Toutefois, les constats suivants sont réalisés :

- Les évaluations des expérimentations sont encore insuffisantes.
- Ces expérimentations sont peu mutualisées et diffusées.
- L'innovation ne bénéficie pas toujours aux personnes les plus éloignées de la formation.

La recherche d'une plus-value collective issue des expérimentations doit conduire à l'élaboration d'une stratégie partagée de capitalisation et de diffusion de l'innovation en formation.

### Objectifs partagés

- Diffuser une culture ouverte de l'innovation au sein du système régional.
- Inciter à innover afin de permettre à l'appareil de formation d'évoluer et de s'améliorer en continu et pour cela :
  - Instaurer, pour les organismes de formation, un cadre stable et sécurisé d'expérimentation ;
  - Accompagner les organismes de formation avec une attention renforcée pour les porteurs issus de petites structures ou de territoires prioritaires.
- Développer et encourager la transférabilité des projets, sur la base des résultats de la capitalisation (expérimenter - évaluer/capitaliser - transférer/déployer).
- Établir les conditions d'une bonne diffusion de l'innovation au sein du système de la formation.
- Conserver un historique des expérimentations conduites en région.

### Résultats attendus

- La garantie de l'accès du plus grand nombre, et notamment des publics les plus fragilisés, à la formation grâce à des contenus et des pratiques innovants.
- L'amélioration de l'accès à la qualification et le développement de nouveaux modes d'accompagnement des publics afin de favoriser l'exercice d'une plus grande autonomie dans l'orientation et l'emploi.
- Une plus grande visibilité et valorisation régionale des expérimentations conduites afin de faciliter leur mutualisation, leur diffusion et leur transfert. Cela pourra notamment passer par des contributions régionales à la plateforme nationale « La Place ».
- La prise en compte des résultats des expérimentations dans les cahiers des charges de commandes publiques.

### Pistes et moyens d'actions

- Constitution d'un groupe de travail thématique sur l'innovation et l'expérimentation dont les missions pourront porter sur :
  - La contribution à la rédaction et la validation des appels à projet (thèmes, modalités, calendriers, etc.).
  - La contribution à la mise en place des dispositifs d'évaluation et de capitalisation des projets. Ces dispositifs devront viser la transférabilité, la diffusion et le déploiement des expérimentations en évaluant les conditions de mise en œuvre, en identifiant les conditions de réussite et en formalisant des recommandations.
  - La conduite de travaux de veille, d'analyse et partage des enseignements des expérimentations.
  - Dans un esprit d'incitation à l'innovation et l'expérimentation, la formulation de préconisations notamment en matière de mise en réseaux d'acteurs.

Pour rappel, la commission « formation » du CREFOP est un espace de concertation qui est en capacité de fournir des avis et des orientations stratégiques. Ce groupe de travail thématique a pour objectifs la mise en œuvre d'actions au service de l'axe de contractualisation et prendra appui sur les préconisations issues du CREFOP.

- Recensement et mobilisation des moyens et formes de communication (existants ou à créer) portant sur :
  - les enseignements majeurs issus des expérimentations,
  - la diffusion au sein des réseaux des résultats des innovations et expérimentation.
- Développement du partage d'expériences entre les acteurs régionaux sur des plateformes en ligne de curation telles que le Scoop it "INITIATIVES LOCALES ET PAROLES D'ACTEURS", sur le site internet de Cap Métiers et le site LA PLACE.
- Mise en place d'un réseau coopératif ouvert aux professionnels de la formation permettant les discussions entre pairs, favorisant la diffusion des innovations et facilitant la prise d'initiatives.
- Echanges et collaborations avec le groupe de travail thématique sur la veille.
- Elaboration de propositions pour assurer la valorisation et l'échange autour de l'innovation, avec par exemple :
  - organisation de journées régionales de l'innovation en formation, afin de mettre à l'honneur des équipes/structures qui se placent dans une dynamique de changement (remise de prix) ;
  - création de « Labs » d'ingénierie de formation pour l'élaboration, le partage de nouvelles pratiques et l'association des usagers aux phases de construction de nouveaux dispositifs.
  - Organisation d'événements ponctuels d'une durée variable allant de quelques heures à plusieurs semaines et ouverts afin de favoriser l'innovation (séances de créativité, hackathon, challenges créatifs / 24h de l'innovation, concours d'idées).
- Rapprochement avec les acteurs de la recherche, de la EdTech et de la formation initiale.

## 4- PILOTAGE ET MISE EN OEUVRE

La coordination attendue passe non seulement par une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre d'un plan d'action. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du CRF.

### 4.1- INSTANCE DECISIONNELLE ET DE GOUVERNANCE

Un comité est constitué pour assurer le pilotage stratégique du contrat de filière.

#### 4.1.1- Missions du comité de pilotage (COPIL)

Instance politique de coordination et de validation, le COPIL se réunit au moins une fois par an, pour :

- Assurer le pilotage du contrat.
- Valider le plan d'action émanant des orientations du contrat.
- Etablir annuellement un bilan et une évaluation des actions de l'année qui lui seront présentées
- Valider les conclusions et préconisations.
- Décider des modifications à apporter aux termes du contrat : redéfinition du périmètre d'application, de la liste des signataires, révision des objectifs de contractualisation.

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs ;
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des actions menées ;
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu ;
- le cas échéant, ajuster les objectifs et les projets sur la période du contrat.

#### 4.1.2 Composition du COPIL

Le Comité de Pilotage est composé des signataires et de partenaires à solliciter selon les ordres du jour. Ainsi, le COPIL est composé comme suit :

Pour l'Etat :

- la Préfète de région de Nouvelle-Aquitaine ou son (ses) représentant(s), dont notamment la DIRECCTE ;

- les autorités académiques ou leur(s) représentant(s) :
  - Rectrice de région académique
  - DRAAF
  - DRJSCS

- le directeur régional de Pôle Emploi ou son (ses) représentant(s),

Pour la Région Nouvelle-Aquitaine :

- le Président du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine ou son (ses) représentant(s),

Pour les partenaires et les représentants des organismes de formation :

- la directrice générale de Cap Métiers ou son représentant,
- le Président de la Fédération de la Formation Professionnelle ou son représentant,
- la Déléguée régionale du Syndicat National des Organismes de Formation ou son représentant,
- Le président d'Akto ou son représentant,
- Le président de l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes ou son représentant,
- Le président de la Fédération régionale des MFR de Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,
- Le président de Réana, Réseau des Etablissements Agricoles publics de Nouvelle-Aquitaine, ou son représentant
- Le président de la Chambre de Commerce et d'Industrie Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,
- Le président de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Nouvelle-Aquitaine ou son représentant,

## 4.2- INSTANCES OPERATIONNELLES

### 4.2.1- Comité technique (COTECH)

Lieu de mutualisation, harmonisation et co-construction, le COTECH rassemblant les représentants des différents signataires et partenaires, et selon l'ordre du jour, des personnes qualifiées se réunit au moins une fois par semestre pour animer et mettre en œuvre les objectifs du présent contrat. Plus concrètement, ce COTECH aura la charge de :

- définir et proposer des actions existantes ou nouvelles, annuelles ou pluriannuelles qui s'inscrivent dans la logique d'intervention à engager ;
- élaborer le plan d'action à partir des orientations données par le COPIL des travaux menées par les GTT ;
- déterminer les modalités pratiques et les moyens à mobiliser pour réaliser les actions préalablement définies ;
- fixer la composition des groupes de travail thématiques.
- analyser les inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées, compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité de la filière et / ou des résultats d'études menées dans le cadre de l'activité du contrat de filière ou autres ;
- pré-identifier les éventuels avenants nécessaires.

Plus généralement, au titre de son rôle d'assistance au COPIL, le COTECH est chargé de :

- préparer les décisions,
- suivre les actions engagées,
- étudier les bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés à l'occasion de l'application des diverses propositions et les évaluations menées par les groupes thématiques.

### 4.2.2- Groupes de travail thématiques (GTT)

Le COTECH confie aux groupes de travail thématiques la réalisation d'actions contribuant à la réalisation des axes de contractualisation.

Au cours de chaque exercice, des GTT peuvent être mobilisés sur des thématiques définies en COPIL afin de décliner opérationnellement les objectifs du contrat.

Les groupes de travail thématiques seront chargés de :

- formuler des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux,
- réaliser des travaux d'étude et de veille permettant d'accompagner la prise de décision du COTECH et du COPIL,
- contribuer ou superviser la réalisation des actions du plan d'action,
- soumettre des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics,
- soumettre des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites le cas échéant,

- mener des actions déléguées par le COTECH.

## 4.3- DECLINAISON OPERATIONNELLE ET TECHNIQUE

### Mise en œuvre du Partenariat

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, les signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens dont ils disposent pour la réalisation des objectifs identifiés.

Un plan d'action élaboré en COTECH prévoit la déclinaison opérationnelle et financière des orientations du CRF.

### Suivi et Evaluation

#### Suivi des actions opérationnelles :

A l'issue de chaque exercice, un compte-rendu d'exécution est publié afin de rendre compte aux parties prenantes des travaux conduits par les GTT et le COTECH. En complément, un tableau de bord régional met en lumière des indicateurs clés.

#### Point d'étape et évaluation :

Avec le concours de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- alimenter les pistes de réflexion ;
- évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions.

En complément des données collectées dans un tableau de bord régional et des analyses mises à disposition, des indicateurs physico-financiers pourront être proposés par les signataires. Des réalisations d'enquêtes ou d'études ciblées permettant de disposer d'approches qualitatives et / ou longitudinales pourront également compléter les analyses précédentes. Ainsi, le suivi et l'évaluation permettront de :

- faire un point d'étape à mi-parcours pour réorienter certains axes dans la poursuite du contrat ;
- apprécier le degré d'atteinte des objectifs poursuivis et l'impact des choix de mise en œuvre réalisés.

### 4.3.3- Communication

Le présent contrat engage un partenariat pour l'action dont les résultats devront être communiqués. Ce faisant, sera systématiquement indiquée, de façon lisible et explicite, la participation de chacun des signataires à la réalisation de l'opération par une publicité appropriée, conforme aux logotypes fournis par les institutions, sur tous les supports de communication et d'information, qu'ils soient imprimés ou électroniques, lors des réunions publiques et à l'occasion des relations avec la presse.

Parallèlement, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine sera sollicité pour la contribution à la communication et à la diffusion de l'information sur les travaux engagés (site internet et newsletter hebdomadaire) et l'information grand public.

## 4.4- DUREE ET VALIDITE

Conclu pour la période 2020-2023, sauf dénonciation d'un des signataires dans le respect des conditions précisées en article 4.6, le présent contrat prend effet à la date de sa signature et arrivera à échéance au 31 décembre 2023.

## 4.5- MODIFICATIONS

Le présent contrat pourra être modifié et /ou complété, après proposition du COPIL, par voie d'avenant, et également, en cas d'intégration d'un nouveau partenaire ou de résiliation du présent contrat par un des signataires.

## 4.6- RESILIATION

Le présent contrat peut être dénoncé par l'une des parties sous réserve d'adresser à toutes les autres parties un courrier précisant les raisons pour lesquelles cette résiliation est souhaitée. Ce courrier devra également préciser les solutions que cette partie souhaite mettre en œuvre pour finaliser les engagements en cours.

Ce courrier devra être adressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette résiliation prendra effet six mois à compter de sa notification aux autres parties.

Le COPIL se réunira de manière exceptionnelle pour proposer les adaptations nécessaires du présent contrat consécutives à la résiliation.

Fait à , le

La Région Nouvelle-Aquitaine, représentée par le  
Président du Conseil Régional

L'Etat, représenté par la Préfète de région  
Nouvelle-Aquitaine

Le Rectorat de région académique, représenté  
par la Rectrice de région académique Nouvelle-  
Aquitaine

La Direction Régionale de l'Alimentation, de  
l'Agriculture et de la Forêt, représentée par son  
Directeur

La Direction Régionale et Départementale de la  
Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale,  
représentée par son directeur

Le Syndicat National des Organismes de  
Formation, représenté par sa Déléguée Régionale

La Fédération de la Formation Professionnelle,  
représentée par son Président

Réana, Réseau des Etablissements Agricoles  
publics de Nouvelle-Aquitaine, représenté par  
son président

La Chambre Régionale de Métiers et de  
l'Artisanat de Nouvelle-Aquitaine, représentée  
par son Président

La Chambre Régionale de Commerce et  
d'Industrie de Nouvelle-Aquitaine, représentée  
par son Président

L'Agence Nationale pour la Formation  
Professionnelle des Adultes, représentée par son  
Directeur Régional (AFPA)

La Fédération régionale des MFR de Nouvelle-  
Aquitaine, représentée par son Président

Pôle Emploi, représenté par son Directeur  
Régional,

L'opérateur de compétences AKTO, représenté  
par son Directeur Régional

CAP METIERS, représenté par sa Directrice  
Générale.

## 5- LISTE DES ACRONYMES

Ci-après la liste et signification des acronymes présentés par ordre alphabétique :

AFEST	Action de formation en situation de travail
CFA	Centre de formation d'apprentis
COPIL	Comité de pilotage
COTECH	Comité technique
CRF	Contrats Régionaux de Filières
CRFH	Centre ressource formation handicap
FAD	Formation à distance
FRIF	Fonds Régional d'innovation pour la formation
GTT	Groupe de travail thématique
OF	Organisme de formation
OPCO	Opérateurs de compétences