



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**RÉGION
Nouvelle-
Aquitaine**

CONTRAT REGIONAL DE FILIERE

« Métiers de la formation »

2024-2028



**RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Logos de la
CPNEF à
intégrer**

Le présent contrat est établi entre :

D'une part, les pouvoirs publics :

- L'État, représenté par le Préfet de la 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 sa Directrice.

Et d'autre part, les organisations partenaires :

- Les « Acteurs de la compétence », représenté par leur Président
- Le Syndicat National des Organismes de Formation, représenté par sa Vice-Présidente Déléguée
- Réana, Réseau des Établissements Agricoles publics de Nouvelle-Aquitaine, représenté par sa Présidente
- L'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, représentée par son Directeur Régional
- La Chambre de Commerce et d'Industrie 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 sa présidence,
- France Travail, représenté par son Directeur Régional,
- AROFE - Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, 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 n° 2023.1727.SP du 16 octobre 2023 approuvant le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2023 - 2028

Vu la délibération n° du 13 juin 2024 approuvant le Contrat Régional de Filière « métiers de la formation » 2024-2028

IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT

AVANT-PROPOS

Une démarche initialisée dans le CPRDFOP

Le Contrat Régional de Filière "métiers de la formation" découle directement du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) 2023-2028 adopté par la Région Nouvelle-Aquitaine en octobre 2023. Ce CPRDFOP constitue le schéma structurant des politiques régionales et permet à l'ensemble des partenaires impliqués de disposer d'un document cadre stratégique, orienté vers le pilotage des politiques d'orientation et de formation.

L'élaboration du nouveau CPRDFOP s'est appuyée sur un bilan du précédent contrat, ainsi que sur une large concertation et de nombreuses consultations. Plus de 700 acteurs de l'éducation, de l'orientation, de la formation et de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine se sont mobilisés pour prendre part aux travaux.

Les échanges ont permis d'installer un dialogue régional autour des questions d'orientation, de formation et d'emploi. Dans le cadre de la rédaction de la nouvelle version du CRF "Métiers de la formation", il est attendu que le CRF contribue spécifiquement aux objectifs du CPRDFOP.

L'objectif n°5 "Adapter et développer en continu des formations professionnelles" engage le CRF à identifier et prendre en compte les évolutions des attentes et des besoins des différents publics visés. Cela signifie qu'il doit aussi rester en veille sur ceux des acteurs de la filière et des professionnels.

L'objectif n°8 "Accompagner les transitions et accélérer les transformations de la formation professionnelle" engage le CRF à inscrire dans le développement de la formation professionnelle les exigences des transitions climatiques, environnementales et énergétiques. Cela implique d'intégrer les enjeux liés au développement durable et à la transition écologique dans les contenus de formation. Le CRF se voit confier la mission de développer l'individualisation des parcours, l'adaptation des formations et rendre plus agile l'organisation des formations. Il s'agit d'offrir des parcours flexibles et adaptés aux besoins spécifiques de chaque apprenant. Enfin, le CRF doit structurer et professionnaliser la filière formation. Il doit souligner le caractère transversal à toutes les filières de la formation, mettant en avant l'importance de la formation professionnelle dans tous les secteurs.

Ainsi, le CRF "Métiers de la formation" joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des objectifs du CPRDFOP en veillant à l'adaptation, à l'individualisation et à la professionnalisation des formations, tout en intégrant les enjeux environnementaux et en favorisant la collaboration inter-filières.

Un levier majeur dans la stratégie régionale de formation

La stratégie de formation professionnelle pour 2024-2028 vise à clarifier les objectifs et les moyens d'action pour les cinq années à venir. Elle se concentre sur l'amélioration de l'accès à la formation et aux qualifications, l'offre de formations adaptées aux besoins du marché, la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que le soutien à l'insertion et à la progression dans la carrière. Les acteurs de la formation professionnelle, y compris les signataires de ce contrat, s'alignent sur ces objectifs qui correspondent aux ambitions globales du secteur. Ce contrat devient ainsi un outil clé pour déployer la stratégie régionale de formation. Parallèlement, cette stratégie contribuera à consolider les engagements collectifs établis par le contrat régional de filière.

Des engagements collectifs

Le présent contrat régional de filière découle d'une volonté collective de répondre aux impératifs actuels. Les parties prenantes s'engagent à simplifier les relations au travers d'un cadre consolidé propice à la coopération et à la réalisation d'objectifs partagés.

Ce contrat vise avant tout à faciliter les synergies, favoriser les échanges entre pairs, et encourager une collaboration empreinte de confiance. Le dialogue concret et constructif entre les acteurs de la filière sera ainsi encouragé, favorisant une dynamique collective orientée vers des résultats concrets.

La garantie de l'équité entre les Organismes de Formation (OF), les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et les Organismes de Formation d'Apprentis (OFA) constitue un principe fondamental de ce contrat. Il vise également à promouvoir l'équité des territoires, permettant ainsi une répartition harmonieuse des ressources et des opportunités.

Une collaboration qui se poursuit et se renforce

Ce contrat est la suite d'un premier contrat régional de filière, intitulé « Métiers de la formation », qui a été mis en œuvre de 2020 à 2024. Ce dernier représentait une première en France. Coconstruit initialement avec divers partenaires, il a été modifié ultérieurement pour intégrer de nouveaux signataires. Cette modification visait à le mettre en cohérence avec les accords de branche signés le 18 octobre 2020.

Le contrat actuel repose sur la volonté de poursuivre le partenariat au sein de la filière des « Métiers de la formation ». Les signataires souhaitent non seulement maintenir, mais aussi intensifier les diverses modalités de travail collectif qui ont été adoptées. De plus, l'intégration de nouveaux signataires est envisagée.

Le bilan, partagé par les signataires, révèle des premiers résultats positifs. L'objectif est donc de renforcer et d'intensifier le travail entrepris depuis 2020, en tenant compte des évolutions externes et internes à la filière.

1 - ELEMENTS DE CONTEXTE

Les évolutions réglementaires et contextuelles

- 2014 : Création du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) : Cette étape a permis aux individus d'accéder à des droits de formation tout au long de leur vie professionnelle. Le CPF est devenu un outil essentiel pour l'autonomie des travailleurs dans la gestion de leur parcours.
- 2017 : Suivi qualitatif des Organismes de Formation (OF) et mise en place de DATADOCK : Les OF ont dû répondre à des critères de qualité pour être référencés sur le DATADOCK. Cela a renforcé la transparence et la confiance dans le secteur de la formation.
- 2018 : Loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" et Réforme de l'apprentissage : Cette loi a apporté des changements significatifs, notamment en matière de financement de l'apprentissage et de simplification des dispositifs. La loi a élargi la définition des actions de formation, permettant des parcours pédagogiques plus flexibles et adaptés aux besoins des apprenants. Elle renforce les bilans de compétences pour favoriser le développement professionnel et la mobilité des individus. Par ailleurs la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a été encouragée.
- 2019 :
 - Réorganisation des acteurs de la formation : Les OPCA ont évolué en OPCO, avec une mission élargie pour accompagner la montée en compétences des salariés.
 - Transformation du DATADOCK en QUALIOPi : La certification QUALIOPi a renforcé l'exigence de qualité des prestataires de formation.
 - Création de France Compétences : Cette nouvelle instance a centralisé la gouvernance et la régulation du système de formation professionnelle.
- 2020 :
 - Crise sanitaire : La pandémie a bouleversé la formation, avec des adaptations rapides vers le distanciel et une réflexion sur la résilience du secteur.
 - Signature des accords de branche : Les branches professionnelles ont joué un rôle clé dans la définition des besoins en compétences et la structuration des formations.

Les enjeux en 2024

La transformation de Pôle emploi en "France Travail" aura des implications significatives pour les organismes de formation.

- Avec France Travail, la coordination entre tous les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation sera améliorée. Les organismes de formation devront collaborer plus étroitement avec les autres partenaires pour répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.
- France Travail vise à offrir un accompagnement global qui prend en compte la situation générale des personnes, leurs compétences et leurs difficultés dès leur inscription. Les organismes de formation devront s'adapter à cette nouvelle approche.
- À partir du 1er janvier 2025, toutes les personnes en recherche d'emploi, les allocataires du RSA, les jeunes inscrits auprès des Missions locales et les personnes en situation de handicap

accompagnées par Cap emploi seront inscrits à France Travail. Les organismes de formation devront donc accueillir un public plus nombreux et aux profils plus divers.

- France Travail mettra à disposition de nouveaux services coconstruits avec les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Les organismes de formation devront s'adapter à ces nouvelles offres pour faciliter les recrutements et le retour à l'emploi.

Le contexte sectoriel

Le domaine de la formation professionnelle en Nouvelle-Aquitaine a connu une évolution constante ces dernières années, se distinguant par son dynamisme. En effet, depuis 2020, le nombre d'organismes de formation a considérablement augmenté, entraînant des tensions sur le marché de l'emploi. Malgré ces signes positifs, le secteur doit relever de multiples défis pour affirmer son rôle de pilier économique stratégique dans la région.

Le contexte sectoriel des organismes de formation est en constante évolution, influencé par plusieurs facteurs. La généralisation des pratiques numériques impacte la conception, la gestion et la prestation des formations. D'autre part, les profils des apprenants sont de plus en plus variés, avec une demande croissante d'accès à la formation via des formats flexibles (micro-learning, podcasts, etc.). L'hybridation (combinant présentiel et distanciel) est de plus en plus répandue. Les tiers-lieux offrent également de nouvelles opportunités. De plus, l'approche "aller-vers" consiste à aller au-devant des personnes, en se rendant directement dans les lieux où ces personnes se trouvent. Pour les organismes de formation, cette pratique modifie les habitudes de travail des professionnels, en les invitant à se rendre directement là où se trouvent les apprenants et à modifier leur posture. Cela permet d'adapter l'accompagnement et de mieux répondre aux besoins spécifiques des personnes en formation. En parallèle, on constate une extension de la notion d'action de formation. Au-delà des formations traditionnelles, elle inclut diverses modalités : participation à des projets, MOOC, etc... Les contenus pédagogiques évoluent pour répondre aux besoins changeants des apprenants. Les méthodes d'enseignement, les supports (comme les vidéos, les simulations, etc.) et les approches d'évaluation sont en constante transformation. Enfin, le secteur fait face à des difficultés pour recruter des profils spécialisés en ingénierie pédagogique et en digital learning.

L'intelligence artificielle générative (IA) a le potentiel de transformer profondément les pratiques de formation. L'intégration de l'IA dans la formation présente des avantages tels que la personnalisation des parcours, la mise à jour continue des contenus, des simulations réalistes, l'identification des lacunes et un feedback interactif. Cependant, elle comporte aussi des risques comme la dépendance technologique, les biais algorithmiques, la perte d'emplois, les enjeux de protection des données et le manque d'interaction humaine. Il est donc crucial d'utiliser l'IA judicieusement pour maximiser ses bénéfices tout en atténuant ses risques.

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. Ce document est annexé au présent contrat.

2 - CHAMP D'APPLICATION

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

Les organismes de formation sont répertoriés dans 10 principaux secteurs d'activités (codes NAF) :

- Formation continue pour adultes (8559A)
- Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (7022Z)
- Autres enseignements (8559B)
- Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (9499Z)
- Activités de santé humaine non classées ailleurs (8690F)
- Conseil en systèmes et logiciels informatiques (6202A)
- Enseignement secondaire technique ou professionnel (8532Z)
- Programmation informatique (6201Z)
- Bureau d'étude (7112B)
- Conseil en relations publiques et communication (7021Z)

Source : Liste Publique des Organismes de Formation (L.6351 7 1 du Code du Travail) OF déclarés au 23/04/2020

3 - DURÉE, VALIDITÉ ET MODIFICATIONS

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028. Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du Comité de Pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF. Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties. De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

3-AXES DE CONTRACTUALISATION

Axe n°1 : Vers une filière dynamique, structurée, agile et responsable

La filière doit aujourd'hui relever de nombreux défis : certains sont des prolongements des problématiques soulevées dans le contrat régional de filière précédent, tandis que d'autres ont gagné en importance. Cependant, ils convergent tous vers un impératif commun : s'adapter à un paysage économique et social en perpétuel changement et marqué par l'incertitude.

Dans cette optique, il est capital de continuer à soutenir les organismes de formation dans leurs transitions. Les enjeux pédagogiques et numériques restent des préoccupations centrales pour ces entités, qui doivent continuer à s'adapter aux changements des demandes du public, aux dynamiques économiques et aux spécificités territoriales, ainsi qu'aux évolutions réglementaires. Cependant, de nouveaux défis émergent au sein de l'écosystème de la formation professionnelle : il s'agit de s'engager pleinement dans la transition écologique, de maîtriser les avancées technologiques et de renforcer les modèles économiques face à une concurrence accrue et à la multiplication des acteurs.

Vouloir renforcer le dynamisme et la structuration de la filière pour rendre ses acteurs plus agiles et plus responsables passe aussi par un soutien à l'innovation. Elle est en effet une réponse à la problématique du contexte mouvant et incertain que les organismes de formation vivent. L'innovation permet l'émergence de nouveaux formats de formations plus accessibles, personnalisés et flexibles sur le territoire régional pour notamment prendre en compte les publics les plus éloignés de la formation.

Alors que la notion de "l'aller vers" devient aujourd'hui un principe d'action, l'innovation doit être accompagnée d'un effort collectif pour promouvoir le développement des partenariats et la capitalisation des expériences conduites au sein de la filière et dans les territoires. Ces trois dimensions garantiront la vitalité de la filière, ses capacités d'adaptation et de développement.

L'établissement d'un observatoire régional dédié aux métiers de la formation est essentiel pour permettre à la filière et à ses acteurs de prendre des décisions informées. Bien que certaines données et analyses soient disponibles, leur manque d'uniformité limite leur utilité. Il est donc impératif de créer des indicateurs communs et régulièrement mis à jour. La mise en place d'un tel observatoire, défini de manière collaborative dans le cadre de ce contrat et adossé à Cap Métiers dans le cadre de sa mission d'OREF assurera une vision mature et prospective de la filière.

Les signataires reconnaissent l'importance de consolider l'existence de la filière en renforçant son dynamisme et en la rendant plus structurée, plus agile et plus responsable.

Les signataires souhaitent promouvoir les transitions au sein des organismes de formation, encourager l'innovation, les partenariats et le partage d'expériences au sein de la filière et disposer d'outils de veille et de prospective sur la filière.

Objectif n°1.1 Soutenir les transitions au sein des organismes de formation

Les organismes de formation s'engagent dans des transitions pédagogiques, numériques, technologiques, économiques, écologiques et sociétales. Ces transitions, interdépendantes, sont centrales pour leur développement stratégique. Les politiques régionales d'achat de formations, alignées sur la feuille de route Néo-Terra, soutiennent ces changements en faveur du développement durable. Un accompagnement adéquat des organismes est indispensable pour répondre à ces impératifs.

Les engagements pris par les signataires

- **Poursuivre la réalisation de diagnostics stratégiques**

Les diagnostics stratégiques sont cruciaux pour les organismes de formation, car ils permettent d'identifier les besoins et d'améliorer l'adaptabilité face aux changements du secteur. Ils anticipent les tendances, guident la création de plans d'action stratégiques, attirent des financements en soulignant leur impact, et renforcent la conformité réglementaire.

- **Inciter à intégrer une démarche RSE dans le mode de fonctionnement des organismes de formation**

L'adoption d'une démarche RSE par les organismes de formation permet de développer la marque employeur, attirer talents et partenariats, et favoriser l'innovation tout en répondant aux exigences réglementaires. Elle positionne ces entités comme des acteurs clés du développement durable, en phase avec les attentes sociétales. De plus, les financeurs publics privilégient des formations qui promeuvent le développement durable. Cela représente un avantage économique sensible pour les organismes qui s'alignent sur ces objectifs.

- **Accompagner l'évolution des modèles économiques**

La filière de la formation doit accompagner les évolutions et la diversification des modèles économiques car cette adaptation est essentielle pour assurer sa durabilité, le développement des organismes, et pour répondre aux besoins variés des apprenants et entreprises, tout en saisissant des opportunités économiques émergentes.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Identifier de nouvelles sources de financement des diagnostics (accompagner l'après PACTE)

- Retravailler collectivement les critères sur lesquels doivent porter les diagnostics pour intégrer les nouveaux enjeux (RSE, modèles économiques, marketing...)
- Mobiliser l'observatoire régional afin de mesurer l'état d'avancement des OF en matière de RSE.
- Organiser des retours d'expériences d'OF plus avancés dans leur transition RSE.
- Soutenir les démarches vertueuses dans les projets de transformation (bonus RSE à étudier)
- Mettre en œuvre des actions d'accompagnement du changement (formation, information, communication...) portées par Cap Métiers, notamment un webinaire incluant une présentation de Néo-Terra
- Organiser des Webinaires de présentation des différentes formes juridiques et statuts : Association, SIC, SCOP...

Objectif n°1.2 Encourager les innovations, les partenariats et le partage d'expériences au sein de la filière

L'innovation est un levier pour accélérer les transitions. Elle constitue en effet un moyen puissant pour développer de nouvelles méthodes pédagogiques et solutions numériques, pour accompagner les organismes de formation dans leur démarche de RSE... Celle-ci ne peut toutefois être envisagée de façon isolée et doit nécessairement s'inscrire dans une perspective partenariale pour partager les expériences et les capitaliser au sein de la filière.

Les engagements pris par les signataires

- **Soutenir l'innovation comme vecteur de développement**
La poursuite du soutien de l'innovation est essentielle pour moderniser les pratiques, introduire des solutions numériques avancées et renforcer la responsabilité sociale des organismes de formation. L'innovation est le moteur qui permettra à la filière de s'adapter aux exigences futures et de trouver des solutions nouvelles aux problématiques rencontrées par les professionnels de la formation.
- **Promouvoir les partenariats et le rayonnement territorial**
Il est pertinent d'initier des partenariats novateurs, y compris avec des entités atypiques, pour favoriser des transitions réussies. Les signataires s'attachent à contribuer au renforcement d'un réseau de partenaires locaux qui contribuera à une visibilité accrue et à une meilleure adaptation aux besoins. Cette démarche vise à positionner les organismes de formation comme des acteurs clés de l'évolution économique et sociale, capables de répondre aux défis actuels et futurs.
- **Capitaliser sur les expériences au sein de la filière**
Capitaliser sur les expériences permet d'identifier et de partager des pratiques pédagogiques innovantes, renforçant ainsi la structure et l'agilité de la filière. L'analyse de ces expériences contribue à une responsabilité accrue et la diffusion de ces connaissances favorise l'adaptation aux besoins changeants des apprenants et des contextes professionnels.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Identifier les expériences menées sur le territoire à capitaliser
- Collecter les bonnes pratiques à partager sous la forme de retours d'expériences
- Partager les connaissances et expériences :
 - o Sur la plateforme LA PLACE
 - o Par de l'événementiel : en distanciel et dans les territoires
- Mobiliser un groupe de travail afin de concevoir collectivement une offre d'accompagnement à la mutualisation et au partenariat comprenant : une méthodologie, des outils et des ressources (accompagnement humain).

Objectif n°1.3 Disposer d'outils de prospective sur la filière

La mise en place d'un observatoire de la filière constitue un levier essentiel pour l'alignement stratégique de la filière avec les besoins économiques et sociaux actuels et futurs. Un observatoire régional, adossé à Cap Métiers Nouvelle Aquitaine (tel que validé en CREFOP), permettra de centraliser et d'analyser les informations, facilitant ainsi la compréhension des dynamiques de marché et l'identification des compétences émergentes. Cet engagement vise à renforcer la réactivité et l'agilité des organismes de formation, leur permettant de s'ajuster rapidement aux nouvelles réalités et de contribuer activement au développement économique de la région.

Les engagements pris par les signataires

- **Poursuivre la création d'un observatoire régional des métiers de la formation**
Un tel dispositif permettrait de suivre les tendances, d'évaluer l'impact des innovations et de guider les décisions stratégiques. Il servirait de boussole pour naviguer dans l'écosystème complexe de la formation professionnelle, en fournissant des données précieuses pour l'adaptation continue des offres de formation.
- **Conduire une veille dynamique**
Cette veille dynamique permettra aux signataires de détecter rapidement les tendances émergentes, d'adapter leurs stratégies en conséquence et de saisir les opportunités de développement professionnel. Elle est essentielle pour anticiper les changements, innover en matière de pédagogie et de technologie, et pour assurer une réponse proactive aux défis futurs de la formation professionnelle.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Définir les modalités de gouvernance et de fonctionnement de l'observatoire
- Définir les attentes et les besoins en termes de mise à jour et d'analyse des données
- Définir un périmètre commun pour l'observatoire des métiers de la formation
- Construire une cartographie des métiers de la formation et de l'offre de formation correspondante
- Recenser et diffuser l'offre de formation et d'accompagnement permettant de se former et de se reconvertir dans les métiers de la formation

Leviers et conditions de réussite de l'axe

Étudier les possibilités de mobiliser de nouveaux financements pour poursuivre la transition de la filière. Afin de poursuivre et renforcer la dynamique engagée depuis 2020 de transformation des organismes de formation, il est nécessaire de diversifier les sources de financement mobilisables. Ce levier doit permettre notamment de soutenir les organismes de formation pour qu'ils soient capables de s'adapter aux enjeux de demain.

Renforcer la participation et la contribution des signataires à la diffusion d'informations et de bonnes pratiques au sein de la filière. En contribuant à créer une communauté de partage de la connaissance et des pratiques vertueuses, les plateformes telles que LA PLACE sont des outils qui répondent à plusieurs objectifs des signataires. En renforçant leur implication dans cette communauté, les signataires participent à la structuration de la filière autour de pratiques innovantes.

S'appuyer sur les expériences de Cap Métiers, d'Akto et de la branche en matière d'observation de la filière. Les données et les analyses produites par les signataires sont une source de connaissance et de compréhension de la filière et de ces problématiques. En partageant ces informations et ces expériences, les signataires contribuent à l'émergence d'une filière plus agile et responsable.

Axe n°2 : Des métiers attractifs et inclusifs

Le capital humain, incluant les connaissances, les qualifications et les compétences, constitue une ressource cruciale pour stimuler la croissance économique et atténuer les disparités sociales. Dans un monde en mutation, la flexibilité, l'adaptabilité et l'apprentissage continu sont essentiels. Les organismes de formation, les entreprises et les pouvoirs publics doivent encourager le développement des compétences. Un accès facile à l'information sur les carrières et les formations est nécessaire à un parcours professionnel réussi et des emplois durables. Les décisions prises en ce sens sont essentielles pour satisfaire les exigences en compétences des organismes de formation et des financeurs de formation, que ce soit pour les métiers actuellement en demande ou pour anticiper ceux de l'avenir, conformément aux orientations du projet CPRDFOP. Il est essentiel d'activer divers leviers, notamment assurer un choix éclairé en matière d'orientation professionnelle pour prévenir les ruptures et attirer les talents, qu'il s'agisse d'une formation initiale ou d'une reconversion.

Le premier contrat régional de filière des « métiers de la formation » envisageait les personnes en situation de handicap comme public cible du contrat. Au-delà, de professionnaliser les acteurs de la formation par une sensibilisation des formateurs aux questions d'accessibilité et de compensation au handicap, aujourd'hui, la filière se doit d'envisager ce vivier potentiel comme des futurs salariés à former et à accueillir. Pour cela, elle doit évoluer et s'adapter à la diversité de ce type de public.

La crise récente a profondément impacté les organismes de formation. Ceux qui employaient du personnel salarié ont particulièrement souffert. Aujourd'hui, ils privilégient le recours aux indépendants ou aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) pour les fonctions pédagogiques.

Le secteur de la formation fait face à des défis majeurs. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est complexe, et le recrutement de personnes compétentes devient de plus en plus difficile. La pénurie de candidats est souvent liée aux départs à la retraite, aux exigences élevées en matière de diplômes et de qualifications, à l'éloignement géographique des postes proposés et à un déficit d'image auprès des candidats.

Les signataires reconnaissent l'importance de valoriser les métiers de la formation et accompagner le recrutement et la fidélisation des salariés.

Les signataires souhaitent promouvoir l'évolution continue de l'offre de formation soutenant la professionnalisation et en même temps de l'augmentation du nombre de professionnels formés. En professionnalisant et en développant les compétences des acteurs du secteur, nous espérons maintenir l'attractivité de ces métiers et la reconnaissance de ces professionnels pour faire face aux tensions de recrutement.

Objectif n°2.1 Valoriser les métiers et les parcours qui permettent d'y accéder

Le secteur de la formation regroupe une multitude d'employeurs potentiels et une diversité de métiers. Il est essentiel de mettre en avant cette filière qui recrute et qui est accessible à une variété de profils et de parcours.

Pour développer cet objectif, la signification profonde des métiers liés à la formation doit être valorisée. Ces métiers ne se limitent pas uniquement au rôle de formateur, mais englobent également d'autres identités et missions essentielles. Par exemple, les conseillers pédagogiques, les responsables de développement des compétences, et les spécialistes en ingénierie de formation contribuent tous à l'enseignement et à la croissance professionnelle.

Les engagements pris par les signataires

- **Faire connaître les métiers et les possibilités d'évolution au sein de la filière**

Il est essentiel d'entreprendre une démarche collective visant à promouvoir et à diffuser les informations relatives à tous les métiers de notre secteur, et pas seulement ceux liés à la pédagogie. Cette initiative devra aussi inclure l'identification et la valorisation des opportunités de développement professionnel au sein de notre filière, en dépassant les stéréotypes associés aux carrières et aux parcours professionnels.

– **Renforcer les liens avec les structures qui accompagnent les reconversions et les bilans de compétences**

Les signataires s'engagent à collaborer plus étroitement avec les organismes qui soutiennent les transitions professionnelles, dans le but d'élargir les horizons de sourcing et de recrutement. De plus en plus de salariés osent franchir le pas et solliciter un accompagnement, ce qui entraîne une nette augmentation des reconversions professionnelles. Ces individus constituent un vivier de recrutement prometteur pour le secteur de la formation.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Valoriser la diversité des métiers et des structures auprès du grand public au travers d'actions de communication et d'événements
- Mener une étude sur les possibilités d'évolutions au sein de la filière (communiquer sur les métiers, les évolutions et les dispositifs d'aide à l'évolution).
- Mener une campagne de communication à destination des salariés de la filière sur les possibilités d'évolution au sein de la filière.
- Organiser des rencontres avec les acteurs qui accompagnent les transitions professionnelles (VAE, CEP, Bilans de compétences) et leur fournir de l'information sur les carrières possibles (y compris deuxième partie de carrière) dans les métiers de la formation
- Identifier les compétences nécessaires pour assurer une reconversion vers le métier de formateur-riche (identification des blocs de compétences, conception d'une certification de branche...)
- S'appuyer sur les éditions à venir de la Semaine des Métiers de la Formation dans les actions de valorisation des métiers et des parcours qui permettent d'y accéder

Objectif n°2.2 : Accompagner le recrutement et la fidélisation

Les acteurs de la formation jouent un rôle central dans l'accompagnement des changements au sein des équipes pédagogiques, éducatives, administratives et commerciales. Cependant, cette fonction d'accompagnement n'est pas toujours évidente et nécessite d'être outillée pour faire face aux transformations. En effet, c'est une condition sine qua non pour garantir la qualité, la pertinence et l'efficacité des actions de formation. Au-delà des exigences de niveau liées à cette fonction, il est également essentiel d'accompagner le sourcing et le recrutement. L'objectif est de considérer des profils et des parcours différents afin de favoriser la fidélisation des salariés.

Les engagements pris par les signataires

– **Disposer d'outils partagés pour le sourcing**

En créant et en diffusant leurs ressources de sourcing, les organismes de formation seront en mesure de toucher un éventail plus large de profils cibles pour le recrutement. Par conséquent, les signataires s'engagent à tester et à faciliter le partage d'outils et de méthodes destinés à la recherche de nouveaux employés.

– **Favoriser une approche inclusive du recrutement et prendre en compte les besoins liés au handicap**

Le handicap ne doit plus être considéré comme un frein mais comme une opportunité d'enrichissement, d'envisager de nouveaux profils qui sont eux-mêmes déjà habitués à s'adapter,

à innover pour pallier leur handicap. Les signataires s'engagent à favoriser une approche inclusive du recrutement en identifiant bien les besoins liés au handicap du candidat.

– **Professionaliser le recrutement**

Les signataires s'engagent à accompagner la professionnalisation des fonctions RH des organismes de formations et ainsi concourir à améliorer les compétences en recrutement

– **Mobiliser de nouveaux modèles de recrutement : Mutualisation, Groupement, Coopération...**

Pour renforcer ce qui existe et créer de nouvelles formes de recrutement, les signataires s'engagent à mobiliser leurs ressources et capitaliser sur les réussites existantes pour encourager l'innovation dans le recrutement.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Organiser des webinaires sur le sourcing
- Déployer, en lien avec les actions déjà menées par Akto, la professionnalisation des fonctions RH pour améliorer les compétences en recrutement des OF
- Accompagner les OF au recrutement et à l'accueil de professionnels en situation de handicap
- Organiser annuellement une présentation du programme de formation du CRFH
- Mener une analyse prospective sur les nouveaux modes de recrutement et contractualisation
- Organiser un parangonnage des groupements d'employeurs dans le secteur de la formation dans d'autres régions
- Accompagner le développement d'un ou plusieurs nouveaux modes de recrutement au sein de la filière
- Développer une offre de formation régionale pour soutenir le recrutement de l'ensemble des métiers de la filière

Objectif n°2.3 : Professionnaliser et développer les compétences des salariés des OF

L'évolution des métiers dans le domaine de la formation professionnelle concerne non seulement les formateurs, les responsables et les ingénieurs de formation, mais s'étend également à l'ensemble des fonctions supports. Cette transformation est en partie due à la diversité croissante des publics accueillis, y compris ceux qui sont de plus en plus éloignés de l'emploi, ce qui impacte significativement les rôles au sein des organismes de formation et peut même conduire à la création de nouvelles fonctions, telles que l'accompagnement social. Pour s'adapter à ces changements, il est nécessaire de proposer des formations régulières aux personnels, qui couvrent les pratiques numériques autant que les méthodes pédagogiques, afin de repenser l'ingénierie de la formation, la scénarisation des contenus et l'approche éducative dans sa globalité.

Les engagements pris par les signataires

- **Renforcer les compétences des salariés pour sécuriser leur évolution professionnelle**
Les transformations du métier de formateur ne sont pas anodines, les pratiques de formation sont largement impactées par les évolutions numériques, sociétales, économiques et environnementales. Les besoins de montée en compétences des formateurs doivent être anticipés même lorsque ceux-ci ne sont pas spontanément identifiés ni verbalisés par les professionnels de la formation, afin de sécuriser leur parcours.
- **Former les salariés aux nouvelles obligations des OF**
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).
- **Améliorer la capacité des OF à répondre aux attentes des acheteurs et prescripteurs**

Pour aller plus loin que l'engagement précédent, les signataires s'engagent à mener des actions auprès des organismes de formation afin de les familiariser au vocabulaire, à la compréhension d'un cahier des charges pour ensuite mieux les accompagner à la méthode de la construction d'une réponse correspondant aux attendus des acheteurs et prescripteurs de formation.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Piloter le plan de professionnalisation porté par Cap Métiers :
 - Identifier les besoins en formation en matière de nouvelles obligations des OF
 - Identifier les compétences nécessaires à l'évolution des pratiques professionnelles
 - Proposer des webinaires thématiques sur les attentes des publics (enjeux, diversité, rapport à la formation...)
 - Poursuivre les webinaires sur les modalités d'achat régionales organisés par la Région et Cap Métiers
 - Accompagner le développement des compétences des salariés des OF liées à de nouvelles pratiques pédagogiques
- Améliorer la coordination entre les différents programmes de professionnalisation destinés aux salariés des OF (Cap Métiers, CRFH, Akto...)

Leviers et conditions de réussite de l'axe

S'appuyer sur le programme de professionnalisation de Cap Métiers, l'offre de formation d'Akto, des Centres Académiques de Formation Continue (CAFOC) et du Centre Ressource Formation Handicap (CRFH). L'offre de formation destinée aux professionnels du secteur constitue un outil stratégique essentiel. Elle permet aux salariés de s'adapter aux évolutions du secteur et de rester en adéquation avec les attentes des publics ainsi que des employeurs. Elle s'avère être un facteur clé dans la fidélisation des talents tout en renforçant l'attractivité du secteur.

S'assurer de la cohérence et de la complémentarité des plans de formation qui s'adressent aux salariés de la formation. Les signataires contribuent à l'analyse des besoins des salariés et de l'ensemble des acteurs du secteur en matière de formation. Ils s'engagent à contribuer à une cohérence accrue entre les différentes offres de formation.

Mobiliser le centre de ressources pour les groupements d'employeurs. Le rôle du centre de ressources pour les groupements d'employeurs en Nouvelle-Aquitaine est de fournir un accompagnement spécialisé aux entreprises pour faciliter la gestion des ressources humaines et le partage des compétences. C'est un levier pour rendre la filière attractive car les groupements d'employeurs créent un environnement propice à l'innovation et à la croissance économique, en permettant aux entreprises de se concentrer sur leur cœur de métier tout en bénéficiant d'une expertise en gestion des talents et en développement organisationnel.

Axe 3 : L'amélioration continue de la qualité de la formation

L'amélioration continue au sein des organismes de formation en Nouvelle-Aquitaine est un enjeu central pour garantir la qualité des formations et l'adaptation aux besoins en constante évolution :

- L'amélioration continue doit permettre une transition fluide entre les modes d'apprentissage (présentiel, distanciel, synchrone, asynchrone, multimodal). Les organismes de formation doivent développer des compétences pour concevoir des parcours hybrides efficaces.
- Les organismes de formation doivent s'adapter aux profils variés des apprenants (âge, expérience, attentes, etc.). L'amélioration continue doit inclure des approches pédagogiques différenciées et la prise en compte des besoins des publics.

- L'amélioration continue implique d'aller vers les apprenants, notamment ceux qui sont éloignés géographiquement ou socialement. Cela nécessite une flexibilité dans les modalités d'intervention.
- L'amélioration continue doit élargir la vision traditionnelle de la formation. Elle peut inclure des actions variées telles que la participation à des projets, la supervision, ou le partage de pratiques entre pairs.

La certification Qualiopi est une base pour garantir un niveau de qualité liée notamment à la procédure et à la mise en œuvre des formations. Le fait d'obtenir et de conserver cette certification est un élément indispensable mais non suffisant. Ainsi les signataires du présent contrat s'engagent à aller au-delà. L'amélioration continue de la formation est également un enjeu de la filière en cela qu'elle a un impact positif sur la sécurisation des modèles économiques des OF. L'amélioration continue attire et retient les formateurs, réduit les tensions de recrutement et renforce l'engagement des salariés. Elle permet une adaptation rapide aux technologies et stimule l'innovation et la créativité des équipes. Enfin, la démarche d'amélioration continue intègre le développement durable au cœur des activités et des formations. Elle répond ainsi aux exigences des financeurs, telles que les objectifs de la feuille de route Néo-Terra de la Région.

Les signataires reconnaissent l'importance de l'amélioration continue, la considérant comme un enjeu transversal. Ils soulignent la nécessité d'accompagner les organismes de formation, dont la maturité en matière d'amélioration continue et de culture de la qualité nécessite un développement accru. En conséquence, ils ont décidé de consacrer un axe spécifique de ce contrat à cette problématique. Ils s'engagent à atteindre deux objectifs principaux : renforcer et multiplier les actions d'amélioration continue, ainsi qu'optimiser l'ingénierie pédagogique et les processus de formation qui en résultent.

Les signataires souhaitent promouvoir une amélioration continue de la qualité de la formation basée sur des organismes de formation agile, centrée sur les apprenants, et en phase avec les évolutions du monde professionnel et technologique.

Objectif n°3.1 : Renforcer les démarches d'amélioration continue au sein des OF

Cet objectif implique la mise en place d'une culture de qualité et de pratiques d'amélioration continue, où chaque OF est encouragé à progresser et à s'adapter aux exigences évolutives de la filière de la formation. L'ambition est de favoriser un cadre où l'amélioration continue devient une pratique intégrée, menant à une qualité des formations accrue et à des résultats optimisés.

Les engagements pris par les signataires

- **Identifier les besoins des OF dans leurs démarches d'amélioration continue**
Les signataires s'engagent à analyser les besoins spécifiques des organismes de formation en matière d'amélioration continue. Pour ce faire, des enquêtes approfondies seront menées auprès des OF pour identifier les domaines où ils souhaitent améliorer leurs pratiques. Des sessions de formation seront organisées, les échanges de bonnes pratiques entre les OF seront facilités, et l'efficacité des mesures mises en œuvre sera évaluée régulièrement. En soulignant les avantages économiques de l'amélioration continue, les signataires encourageront les OF à investir dans des pratiques durables pour une qualité accrue des formations et une viabilité économique à long terme.
- **Professionaliser les acteurs sur cette démarche et sur les attentes des partenaires des OF**
Les signataires du présent contrat s'engagent à impliquer activement les acteurs (responsables, personnel, etc.) dans les initiatives d'amélioration continue. Ils s'engagent à fournir les outils et les ressources nécessaires pour proposer des idées et mettre en œuvre des actions d'amélioration.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Lancer un chantier sur l'amélioration de la prise en considération de la satisfaction (de l'enquête à la prise en compte des retours) : Bénéficiaires / Prescripteurs / Financeurs / Entreprises / Salariés
- Partager une définition des attendus de la Région concernant la qualité des prestations de formation (Néo-Terra notamment)
- Organiser une lecture croisée des cahiers des charges régionaux avec un échantillon d'OF afin d'améliorer la lisibilité et la compréhension de ces documents
- Expliciter et diffuser les attendus des financeurs à destination de prestataires de formation
- Identifier et partager avec les OF les difficultés rencontrées dans le déploiement de QUALIOPi pour proposer des actions d'accompagnement (professionnalisation, échanges de pratique...)

Objectif n°3.2 : Améliorer l'ingénierie pédagogique et de formation

La qualité de la formation vise à faciliter l'insertion professionnelle et la montée en compétences des publics. Dans ce contexte, l'ingénierie pédagogique et l'ingénierie de formation jouent un rôle clé. Leur mission consiste à concevoir des dispositifs d'apprentissage efficaces, adaptés aux besoins des apprenants et aux exigences du marché du travail.

Pour répondre à la fois aux enjeux de la filière, aux besoins des entreprises et aux attentes des publics, l'ingénierie devra encourager les échanges entre apprenants, formateurs et professionnels du secteur. Les retours d'expérience et les bonnes pratiques enrichissent les formations. Ces dernières années, le secteur de la formation a vu se développer un ensemble de questions et de problématiques autour des difficultés d'insertion professionnelle liées aux compétences relationnelles et sociales (softskills). Les formations de demain devront intégrer ou renforcer cette dimension au même titre que les compétences professionnelles traditionnelles (hardskills).

Les engagements pris par les signataires

- **Identifier et prendre en compte les attentes et les besoins évolutifs des usagers**
Pour améliorer l'ingénierie pédagogique et de formation, il est essentiel que les signataires restent à l'écoute des usagers. Cela signifie identifier leurs attentes, leurs besoins spécifiques et leurs évolutions au fil du temps. En diffusant ces informations, les signataires souhaitent favoriser des formations répondant aux besoins des apprenants et évoluant en continu.
- **Renforcer le partenariat avec les entreprises**
La collaboration étroite avec les entreprises est un pilier de l'ingénierie pédagogique et de formation. En renforçant ce partenariat, les signataires peuvent mieux comprendre les compétences recherchées sur le marché du travail. Les retours d'expérience des professionnels et les opportunités de stage ou d'apprentissage en entreprise enrichissent les formations et les rendent plus pertinentes pour les futurs employeurs.
- **Individualiser les formations et fluidifier les parcours**
L'individualisation des formations permet d'adapter le contenu, les méthodes et les supports pédagogiques en fonction de chaque profil. En parallèle, fluidifier les parcours signifie simplifier les transitions entre les différentes étapes de la formation, réduisant ainsi les risques de ruptures de parcours.

Liste non exhaustive des propositions d'actions pour parvenir à la réalisation des engagements :

- Partager une analyse des changements induits par les nouvelles modalités de formation (notamment AFEST)

- Organiser un temps d'échange sur l'émergence des entreprises apprenantes (éventuellement en mobilisant des spécialistes du sujet)
- Identifier et faire témoigner des OF remarquables en matière d'individualisation
- Identifier les opportunités d'innovation et d'amélioration continue liées à l'IA générative

Leviers et conditions de réussite de l'axe

Mobiliser les réseaux de signataires. Cela permettra la prise en compte de la diversité des organismes de formation et le recueil de leurs besoins pour la mise en œuvre d'actions d'amélioration continue. Les signataires, comme par le passé, seront invités à consulter et interroger leurs réseaux dans le cadre des travaux du CRF. Ces données permettront aux signataires de piloter la filière avec discernement, favorisant ainsi une amélioration constante de la qualité des formations proposées.

Mener une veille (dans le cadre de l'observatoire notamment) sur les attentes des usagers. Dans un contexte sociétal et économique en évolution, disposer d'une connaissance actualisée des besoins des usagers favorise une approche personnalisée. C'est un levier important pour augmenter l'engagement des stagiaires et diminuer le risque de rupture de parcours.

Mobiliser des fonds sociaux européens pour valoriser des actions. La mobilisation des fonds européens peut renforcer les filières professionnelles en finançant des projets qui soutiennent l'éducation, la formation, l'innovation, et l'entrepreneuriat, tout en améliorant l'accès à l'emploi et en favorisant la cohésion sociale. C'est une piste pour le financement d'actions que les signataires prévoient d'explorer.

4 - PILOTAGE ET MISE EN OEUVRE

4.1 - Instances

Comité de pilotage

Co-présidé par un élu du conseil régional et un représentant de l'État, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il se réunira au moins une fois par an pour valider :

- Les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice ;
- Le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée ;
- Les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant.

Comité technique

Lieu de mutualisation, harmonisation et co-construction, le comité technique rassemble les représentants des différents signataires et partenaires, et selon l'ordre du jour, des personnes qualifiées. Il se réunit 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 ;
- Assister le comité de pilotage en préparant les décisions, suivant les actions engagées, analysant les bilans quantitatifs et qualitatifs ;

- Élaborer le plan d'action à partir des orientations données par le comité de pilotage des travaux menés par les groupes de travail ;
- Déterminer les modalités pratiques et les moyens à mobiliser pour réaliser les actions préalablement définies ;
- Fixer la composition des groupes de travail.

Groupes de travail

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

Les groupes de travail thématiques seront chargés de :

- Réaliser des travaux d'étude et de veille permettant d'accompagner la prise de décision du comité de pilotage et du comité technique ;
- Contribuer à la réalisation des actions du plan d'action ;
- Partager des enseignements et des éléments de connaissance ;
- Soumettre des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites ;
- Mener des actions déléguées par le comité technique.

En complément, des groupes de travail ad hoc peuvent être mobilisés sur des thématiques spécifiques en comité de pilotage afin de décliner opérationnellement les objectifs du contrat.

4.2 - Déclinaison opérationnelle 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, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs identifiés. Un plan d'action prévoit la déclinaison opérationnelle et financière des orientations du présent contrat.

Suivi et évaluation

À l'issue de chaque exercice, un compte-rendu d'exécution est publié afin de rendre compte aux parties prenantes des travaux conduits par les groupes de travail et le comité technique.

Le comité de pilotage valide des indicateurs de suivi et de résultats visant à mesurer l'atteinte des objectifs du présent contrat. Le comité technique met en œuvre les outils de suivi de ces indicateurs. Ces indicateurs font l'objet d'une présentation annuelle au comité de pilotage.

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.