



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE



Région
PAYS DE LA LOIRE


Pacte régional
d'investissement dans
les compétences Pays de la Loire.
2019/2022

PA- CTE



Le Plan d'investissement dans les compétences est le plus grand investissement que notre pays n'ait jamais entrepris pour la formation des plus fragiles : inédit à la fois au regard des montants consacrés et de sa durée pluriannuelle.

Il est la traduction concrète et ambitieuse de la volonté du Gouvernement de faire de la France une terre d'excellence en matière de formation et d'apporter cet outil d'émancipation qu'est la formation professionnelle à ceux qui en sont les plus éloignés. Aider la France à gagner la bataille mondiale des compétences et briser le déterminisme social de l'absence de qualifications : telle est l'ambition du Plan d'investissement dans les compétences. Nous réussirons avec les régions, les élus locaux, les associations, les entreprises et les porteurs de projets. Un changement d'échelle sans précédent est devant nous !


Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

Le plan d'investissement dans les compétences est une composante du grand plan d'investissement 2018-2022 présenté en septembre 2017 par le Premier ministre, suite au rapport Pisany-Ferry. Sa déclinaison régionale porte une large ambition.

« Accompagner et accélérer la transformation des parcours de formation, des contenus pédagogiques et des pratiques d'acquisition des compétences, au service des entreprises et des personnes peu qualifiées, jeunes ou adultes, à la recherche d'un emploi, pour édifier ensemble la société des compétences »

Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 constituent une contribution majeure à ces enjeux de transformation des parcours de formation proposés aux demandeurs d'emploi, afin de leur permettre de retrouver le chemin de la qualification en partant de leurs acquis, en visant des parcours de formation débouchant sur l'emploi, répondant aux besoins des entreprises, à partir de diagnostics des besoins régulièrement renouvelés. Le Pacte est pluriannuel (2019 – 2022) avec un montant d'investissement très important répondant à une logique de financement additionnel de l'État aux engagements de la Région.

Table des matières

D)	Préambule :	5
I.1)	Une méthode d'élaboration participative, dans la continuité de la Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles (SREFOP) 2018-2022	5
	▶ ▶ La présente proposition est une production commune, sur laquelle l'ensemble des acteurs ligériens s'engagent	5
	▶ ▶ Dans le cadre de la SREFOP 2018-2022, l'Etat, la Région et l'ensemble des partenaires se sont organisés pour adapter en continu les actions aux besoins locaux des entreprises et des publics	6
I.2)	Le recueil en continu des besoins des employeurs, des ligériens et des territoires	6
	▶ ▶ A l'échelle régionale avec les branches professionnelles et à l'échelle locale avec les organismes de formation en marchés avec la Région	7
	▶ ▶ A l'échelle infra départementale avec les acteurs locaux dans les 18 territoires de solutions emploi, formation et orientation professionnelles	7
I.3)	Une région Pays de la Loire marquée par les difficultés de recrutement des entreprises	8
	▶ ▶ Un taux de chômage faible et des difficultés de recrutement croissantes	8
I.4)	Les publics cibles du Pacte accèdent peu à la formation malgré les opportunités d'emploi auxquelles elle prépare	9
	▶ ▶ Une diversité de publics cibles du Pacte	9
	▶ ▶ Des places de formation supplémentaires financées par l'Etat, mais des entrées et des maintiens en formation difficiles	12
I.5)	Quelles leçons des évaluations ligériennes des formations des demandeurs d'emploi ?	15
	▶ ▶ Le taux de retour à l'emploi des stagiaires est moindre que la moyenne régionale pour les plus âgés, les DELD, les moins qualifiés, les BOE	15
	▶ ▶ Les résultats d'insertion professionnelle ne sont pas nécessairement supérieurs à la moyenne régionale si la formation suivie concerne un secteur en tension	15
	▶ ▶ L'emploi trouvé en fin de formation n'est pas toujours en adéquation avec le métier préparé	16
	▶ ▶ Néanmoins, l'insertion professionnelle des stagiaires 6 mois après la sortie de formation est satisfaisante	16
I.6)	Le cap de transformation	17
	▶ ▶ Le Pacte régional d'investissement dans les compétences permet d'apporter des réponses nouvelles, adaptées à ce contexte	20

I.7)	<i>Les conditions de réussites</i>	21
II)	<i>Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective</i>	22
II.1)	<i>Enjeux</i>	22
	▶ ▶ _____ 1 - Enjeux des emplois non pourvus	22
	▶ ▶ _____ 2 - Enjeux des mutations technologiques et numériques	22
II.2)	<i>Les réponses à apporter</i>	22
	▶ ▶ <i>Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences et d'adaptation à l'emploi</i>	22
	▶ ▶ _____ Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises	26
	▶ ▶ <i>Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi</i>	29
II.3)	<i>FOCUS : Les 10 parcours proposés avec contenus additionnels afin de répondre aux besoins de compétences exprimés par les recruteurs, non couverts par les référentiels</i>	30
II.4)	<i>Tableau de synthèse des actions : Immédiat / A ouvrir / A trois ans</i>	33
III)	<i>Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés</i>	34
III.1)	<i>Enjeux</i>	34
III.2)	<i>Les réponses à apporter</i>	35
	▶ ▶ <i>Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives</i>	35
	▶ ▶ _____ Améliorer la fluidité des parcours	38
	▶ ▶ _____ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation	43
	▶ ▶ <i>Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation</i>	43
III.3)	<i>Tableau de synthèse des actions : Immédiat / A ouvrir / A trois ans</i>	46

IV)	Axe 3 : S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	49
IV.1)	Constats	49
IV.2)	Les réponses à apporter	49
	▶ De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi associées à des approches prospectives à travers le financement de nouveaux outils, ou de nouvelles démarches	49
	▶ Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées	50
	▶ Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn)	50
	▶ Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée	51
	▶ Mieux communiquer et informer sur l'offre de formation et ses opportunités	52
IV.3)	Tableau de synthèse des actions : Immédiat / A ouvrir / A trois ans	54
V)	Méthode de suivi et d'évaluation proposée	55
V.1)	Les modalités de gouvernance et de suivi :	55
V.2)	Les modalités d'évaluation :	56
VI)	Notes	69

Le présent Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par Claude d'Harcourt, préfet de la région Pays de la Loire

Et

Le Conseil régional des Pays de la Loire, représenté par Christelle Morançais, sa présidente.

D) Préambule :

I.1) Une méthode d'élaboration participative, dans la continuité de la Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles (SREFOP) 2018-2022

- **La présente proposition est une production commune, sur laquelle l'ensemble des acteurs ligériens s'engagent**

De par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Région a la responsabilité d'élaborer au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Par ailleurs, en application de la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, le Préfet de région élabore la Stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFP). Ces deux documents cadres, parce qu'ils portent sur des sujets identiques et associent les mêmes acteurs (Etat, Région, Partenaires sociaux), risquaient d'être redondants, sinon concurrents.

Aussi, dans un triple objectif de simplification, de pragmatisme et d'opérationnalité, l'ensemble des partenaires ligériens se sont entendus pour réaliser un seul et même document cadre : la Stratégie régionale, formation et orientation professionnelles (SREFOP). Cet accord entre l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux, a été acté lors du CREFOP plénier du 9 décembre 2016.

La SREFOP a été élaborée de façon quadripartite par un comité de rédaction associant l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux. Les travaux du comité de rédaction ont été présentés à différentes étapes lors des réunions des bureaux du CREFOP (3 mars, 26 juin et 18 septembre 2017). Ils se sont enrichis des contributions de l'ensemble des membres du CREFOP plénier (sollicités en juillet 2017). Ils ont également intégré les apports (en octobre 2017) d'un certain nombre de structures, dont la consultation est prévue par la loi : Conseils départementaux, Métropoles de la région, Pôle emploi, chambres consulaires

régionales, représentants d'organismes de formation (FFP et UROF, AFPA), et représentants de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

La SREFOP a été adoptée par le CREFOP plénier du 23 octobre 2017, puis par l'Assemblée plénière du Conseil régional des Pays de la Loire les 20 et 21 décembre 2017.

Aussi, pour élaborer le PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, il a semblé important de poursuivre cette méthode d'élaboration, garantissant en outre son appropriation comme son articulation à la SREFOP. Il en constitue en effet le volet opérationnel « formation » s'agissant des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Aussi, un comité de rédaction élargi, associant l'Etat, la Région, les Partenaires sociaux (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation - COPAREF), mais aussi Pôle emploi, l'Union régionale des Missions locales (URML) et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), s'est réuni pour travailler le présent projet de Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, avec l'appui du Centre d'animation et de ressources pour l'information sur la formation et Observatoire régional de l'emploi et des formations (CARIFOREF).

Ces travaux ont été enrichis par la consultation de l'ensemble des membres du CREFOP plénier (sollicités conjointement par la Préfète de Région et la Présidente de Région le 20 juillet 2018), ainsi que des têtes de réseau des organismes de formation présents sur le territoire ligérien (AFPA, DAFPIC, FRMFR, UROF, FFP, CNAM, Universités, Consulaires, FAGERH, CRAJEP, AREPPAL, CNEAP, UNAFORIS⁴). Cette large concertation a permis l'appropriation par l'ensemble des acteurs ligériens des enjeux du PACTE régional pour l'investissement dans les compétences 2019-2022. La proposition qui suit est bien « œuvre commune », dans laquelle chacun se retrouve et s'engage.

- Dans le cadre de la SREFOP 2018-2022, l'Etat, la Région et l'ensemble des partenaires se sont organisés pour adapter en continu les actions aux besoins locaux des entreprises et des publics

Dans la SREFOP, l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux se sont accordés pour mettre en place, en lien avec les intercommunalités, des territoires communs d'action, unifiant chaque fois que cela est possible les périmètres de toutes les institutions. Le premier principe retenu pour établir ces territoires unifiés était de tenir compte des aires de mobilité professionnelle des ligériens. Le second principe retenu était de respecter les périmètres des intercommunalités. Ainsi, aucune intercommunalité n'a été divisée sur plusieurs territoires.

18 territoires de solutions ont ainsi été constitués, dont les instances (conseils locaux emploi, formation et orientation professionnelles - CLEFOP) sont co-présidées par l'Etat (Sous-préfet) et la Région (Conseiller régional). Ils associent les Partenaires sociaux, le Rectorat, Pôle emploi, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), les valideurs de projets de formation opérateurs du conseil en évolution professionnelle et membres du Service public de l'emploi - SPE (Missions locales, CAP emploi, etc.), les chambres consulaires et les milieux économiques (clubs d'entreprises, chefs d'entreprises localement reconnus par leurs pairs, etc.).

Dans chaque département de la région, le même comité se réunit au niveau départemental (comité départemental emploi, formation et orientation professionnelles - CDEFOP), en y associant le Conseil départemental, sous la présidence conjointe du Préfet et du Vice-président de la Région en charge de l'emploi, de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'insertion.

Désormais, l'ensemble des politiques d'emploi, formation et orientation professionnelles se concertent au sein de ces 18 territoires de solutions et des 5 départements. Elles se déclinent en 18 plans d'actions partagés, sur la base de diagnostics et constats appuyés par des « Repères territoriaux emploi, formation et orientation professionnelles » élaborés par le CARIFOREF. Cette organisation territoriale a été présentée

en Conférence administrative régionale (CAR) conjointement par la Préfète de région et la Présidente de la Région. Cette nouvelle organisation se substitue (en la renforçant) aux Services publics de l'emploi départementaux (SPED), Services publics de l'emploi locaux (SPEL) et au Service public régional de l'orientation (SPRO) en respectant les contours des nouvelles intercommunalités issues de la loi NOTRe.

1.2) Le recueil en continu des besoins des employeurs, des ligériens et des territoires

- A l'échelle régionale avec les branches professionnelles et à l'échelle locale avec les organismes de formation en marchés avec la Région

Les dialogues sectoriels économie, emploi, formation et orientation professionnelles sont organisés avec l'ensemble des acteurs économiques et institutionnels (fédérations patronales des branches professionnelles, organismes paritaires collecteurs agréés - OPCA/OPCO, DIRECCTE, Rectorat, Pôle emploi, observatoires de branches, chambres consulaires,...). Lancés par la Région, les dialogues sectoriels ont pour objectif d'identifier avec précision les besoins en compétences des entreprises pour adapter ou compléter l'offre de formation professionnelle régionale, initiale et continue.

Des **plans d'actions sectoriels emploi, formation et orientation professionnelles**, élaborés dans le prolongement des dialogues sectoriels, formaliseront les engagements de la Région, de l'Etat et des représentants régionaux des branches relatifs à l'évolution de l'offre de formations initiales, par apprentissage ou continues, afin de répondre aux besoins en compétences évalués à l'échelle régionale, mais aussi à l'implication des entreprises en matière de valorisation des métiers, et à l'évolution des conditions d'exercice des métiers. Les premiers dialogues sectoriels, initiés en 2017-2018, portent sur les métiers du numérique, de l'industrie, du transport et de la logistique, du bâtiment et des travaux publics.

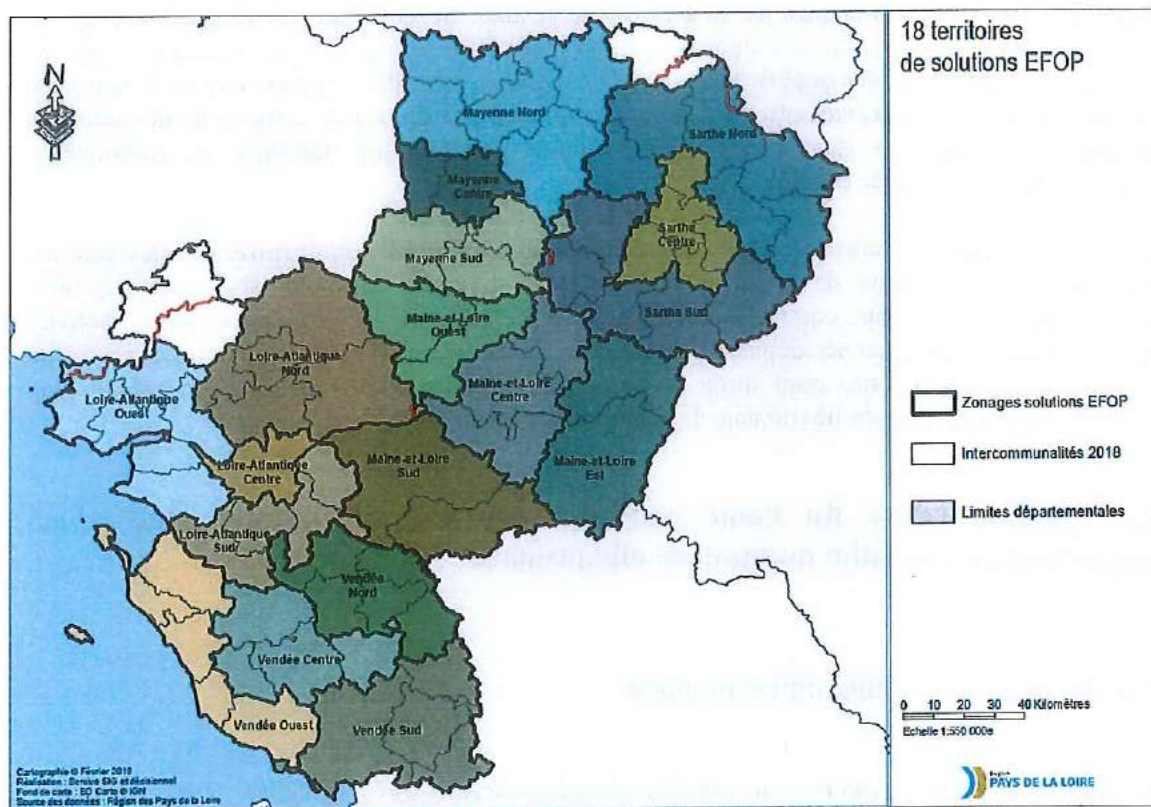
Des dialogues de gestion avec les groupements d'organismes de formation en marché avec la Région, réunissent la Région, les valideurs de projets de formation (Pôle emploi, missions locales, CAP emploi, Conseils départementaux) ainsi que les OPCO. Ils permettent de préciser/ajuster la commande de formation de la Région en fonction des opportunités et enjeux locaux identifiés au niveau des 18 conseils locaux emploi, formation et orientation professionnelles (CLEFOP). A ce titre, les analyses croisées par la Région avec ses partenaires (et notamment Pôle emploi avec l'outil FORMA DIAG mis en partage), en amont des dialogues de gestion et en appui technique aux CLEFOP, permettent de disposer de bases objectivées des évolutions du marché du travail.

- A l'échelle infra départementale avec les acteurs locaux dans les 18 territoires de solutions emploi, formation et orientation professionnelles

Les Pays de la Loire connaissent des disparités fortes en termes de taux de chômage : 4,4% dans la zone d'emploi des Herbiers en Vendée (taux le plus faible de la région) et 9,3% à Saumur (taux le plus fort). Des disparités se retrouvent également dans l'insertion des demandeurs d'emploi formés, avec des aspects marqués à l'ouest (taux d'insertion le plus fort 71%) et à l'est (taux le plus faible 43%). Ces constats illustrent la nécessité d'une approche territorialisée (*voir également la carte en fin de chapitre*).

En Pays de la Loire, l'ensemble des politiques d'emploi, formation et orientation professionnelles se concertent désormais au sein des 18 CLEFOP et des 5 CDEFOP. Les CLEFOP seront mobilisés afin d'analyser dans les 18 territoires de solutions les besoins que ce soit en recrutement ou en augmentation de compétence, notamment des publics prioritaires. Le CARIFOREF apportera aux CLEFOP son expertise et son appui méthodologique outillé notamment par les « Repères territoriaux emploi, formation et orientation professionnelles ».

Afin de pouvoir s'ajuster en continu aux besoins – notamment de formation – qui seront remontés par ces instances, la Région a prévu une **enveloppe locale pour expérimenter de nouvelles approches ou dispositifs** notamment d'orientation en associant étroitement les entreprises. Surtout, elle a organisé ses marchés en **accords-cadres, pour des plateformes en entrées et sorties permanentes**, dont l'offre de formation est ajustable en cours d'année par bons de commande.



I.3) Une région Pays de la Loire marquée par les difficultés de recrutement des entreprises

► Un taux de chômage faible et des difficultés de recrutement croissantes

La région des Pays de la Loire connaît le **plus faible taux de chômage de France**. Ainsi, au 2^e trimestre 2018, le taux de chômage y était de 7,5%, contre 8,9% en moyenne nationale. Le volume régional de demandeurs d'emploi en fin de mois était de 165 720 à fin juin 2018 en catégorie A et de 318 990 en catégorie A, B, Cⁱⁱ.

L'enquête sur les Besoins de main d'œuvre (BMO)ⁱⁱⁱ réalisée par Pôle emploi indique **un accroissement constant des difficultés de recrutement des entreprises depuis 2015**.

	Projets de recrutement recensés par BMO	Part des recrutements estimés difficiles par les entreprises ayant répondu	Part des recrutements saisonniers
2015	96 926	37,2%	46,2%
2016	104 501	32,3%	44,6%
2017	113 915	40,7%	44,0%

Ces difficultés sont accrues s'agissant des toutes petites entreprises de moins de 10 salariés (TPE) et les petites et moyennes entreprises de 10 à 249 salariés (PME), qui, en 2018, déclarent 80% de leurs recrutements comme difficiles.

Ces difficultés relèvent à la fois du manque de main d'œuvre disponible sur le marché du travail (notamment dans les bassins d'emploi de la Région où le taux de chômage est proche de 5%), de l'inadéquation entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et celles demandées par les recruteurs (tant du point de vue des qualifications et de l'expérience, que des « savoirs être »). Il faut ainsi s'intéresser aux **conditions de travail** offertes (rémunération, stabilité du contrat, attractivité du métier) et aux **contraintes personnelles** des demandeurs d'emploi (organisation familiale et personnelle, localisation et déplacement, garde d'enfant, etc.).

A noter aussi que la Région connaît un **fort taux de recours au travail temporaire**. 6% des contrats offerts sont intérimaires en Pays de la Loire, contre 4% en moyenne nationale. Il se monte à 50% s'agissant de l'industrie. L'intérim, comme la faible durée des contrats, est à la fois un frein à l'attractivité des offres (déménager ou allonger ses déplacements avec les coûts induits n'est pas toujours envisageable pour une durée de contrat courte) mais aussi un atout pour certains (préférence pour l'intérim, plus rémunérateur et permettant plus de liberté dans le parcours professionnel).

I.4) Les publics cibles du Pacte accèdent peu à la formation malgré les opportunités d'emploi auxquelles elle prépare

► Une diversité de publics cibles du Pacte

54% de la Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie A, B, et C est éligible au Pacte

En Pays de la Loire, au 30 juin 2018, le public cible du Pacte compte **167 836 DEFM de catégories A, B et C de niveau IV et infra IV^{iv}**, soit plus de 54% de la DEFM totale. Parmi ces publics, 30.4% ont plus de 50 ans, et parmi eux 47% sont demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD), ce qui témoigne d'un éloignement préoccupant et durable du marché du travail, comme de la formation et des dispositifs sans une approche adaptée.

Ainsi, le public éligible au Pacte est estimé à 54% de la DEFM A, B et C.

Tranche d'âge	Public Pacte			Total
	DE - d'un an	DELD	DETLD	
Moins de 25 ans	15 204	3 590	1 894	20 688
De 25 à 49 ans	49 506	20 808	25 726	96 040
50 ans et plus	16 662	10 474	23 972	51 108
Total	81 372	34 872	51 592	167 836

Parmi ces publics, certains pourraient s'avérer difficilement mobilisables sur une action de formation : 35% sont des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie C, avec une activité réduite de moyenne ou

longue durée, (plus de 78h par mois) qui pourrait constituer un frein pour une entrée en formation. Parmi les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie C, 39% travaillent à temps plein mais restent néanmoins inscrits en recherche d'emploi. Ils représentent 9% de la totalité de la DEFM A, B et C.

En revanche, au-delà des demandeurs d'emploi inscrits, d'autres publics répondant aux critères visés par le Pacte peuvent être identifiés : parmi les 75 000 bénéficiaires du RSA par exemple (à fin 2017), 33.000 ne sont pas inscrits à Pôle Emploi, auxquels s'ajoutent 14 000 inscrits à Pôle emploi n'ayant pas un conseiller en référent unique.

Parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C, 22% ont un diplôme de niveau IV (public non Pacte) dont parmi eux 21% sont DETLD (données au 31.12.17).

29% de la population ligérienne est de niveau V (5 points de plus que la moyenne nationale) et 15% est infra V (idem moyenne nationale)

En Pays de la Loire, la part des actifs non diplômés (infra V) est actuellement d'environ 15% et elle a été divisée par deux en 20 ans. Celle des titulaires d'un niveau V est de 29%, elle était de 36% il y a 20 ans. Bien que la situation des Pays de la Loire soit équivalente à la moyenne française pour la part des niveaux infra V, la part des niveaux V est supérieure de 5 points à celle de la France.

Le niveau de formation impacte très fortement la situation des jeunes sur le marché du travail, avec une différence très importante entre le niveau V et infra V. Trois ans après la fin de leurs études (Cereq), le taux de chômage des infra V est de 49%, contre 28% pour les CAP-BEP et 19% pour les niveaux IV. L'accès durable à l'emploi à l'issue de ces 3 ans est de 21% pour les infra V, de 48% pour les niveaux V et de 54% pour les bacheliers (45% pour les bacs généraux). 30% des infra V n'ont connu aucune situation d'emploi aux cours de leurs trois premières années de vie active, contre 9 % pour les niveaux V, et 6% pour les bacheliers.

Bien que l'accès durable à l'emploi des populations des jeunes en Pays de la Loire soit globalement plus favorable que la moyenne française (66% contre 58% en France), le taux de chômage des actifs de 15 à 24 ans de niveau infra V était de 37% en 2013, et de 26% pour les niveaux V.

Zooms sur les publics spécifiques : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), Jeunes de moins de 26 ans, habitants des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

Plusieurs types de publics spécifiques sont identifiés comme répondant prioritairement aux enjeux du Pacte. Parmi les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap et les habitants des QPV doivent faire l'objet d'une attention particulière. De même, il est nécessaire de s'attarder sur les problématiques propres aux jeunes, cibles prioritaires du Pacte.

1. Les personnes en situation de handicap

En Pays-de-la-Loire, à fin 2017, 30 218 demandeurs d'emplois sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE), soit 9,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

73% des DEBOE de la région ont un niveau infra IV et sont éligibles au Pacte, soit 22 060 personnes (cat ABC).

Le public demandeur d'emploi en situation de handicap présente les caractéristiques suivantes :

- Un faible niveau de qualification : 73% ont un niveau infra IV (versus 54% pour le tout public).
- Un public en majorité adulte et senior : 45% de plus de 50 ans (soit le double du tout public).
- Une durée du chômage plus longue : 57% des DEBOE sont des demandeurs d'emploi de longue durée (46% pour le tout public) et l'ancienneté moyenne d'inscription est de 786 jours en moyenne (603 jours pour le tout public).

- Des parcours moins linéaires, en rupture en raison de l'évolution de l'état de santé et de la situation d'échec au premier projet.
- Majoritairement en reconversion professionnelle du fait de la survenance ou de l'aggravation du handicap.

L'accès aux formations du public reconnu Travailleur handicapé (TH) de la région est passé de 7% des stagiaires en 2009 à 12% en 2017, mais n'est que de 8% si on considère uniquement l'offre de formation qualifiante.

Concernant les taux d'accès à l'emploi après une formation en région, il n'y a pas d'indicateur spécifique pour les DEBOE. Pour le plan 500 000 formations, le taux de retour à l'emploi s'est porté à 35% pour les publics en situation de handicap contre 66% pour le tout public. Au 3ème trimestre 2017, le taux de retour à l'emploi après formation de Pôle emploi (soit 6 mois après la formation) est de 48,4% pour les BOE contre 69,1% pour le tout public en région. Ce taux n'a pas évolué depuis 1 an pour les BOE, alors qu'il a progressé de 4 points pour le tout public.

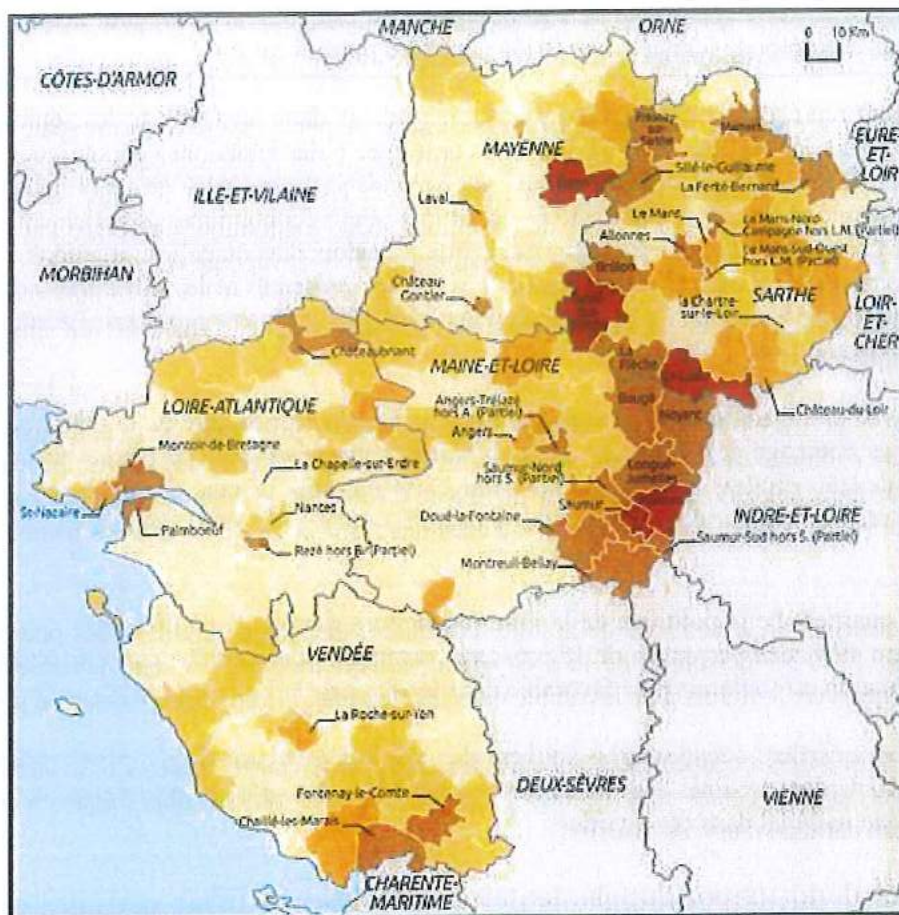
2. Les jeunes de 16 à 25 ans

A fin 2017, on compte 25 080 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans. 8,3% des 18-24 ans en Pays de la Loire ont un niveau infra V, situation plus favorable que la situation nationale (9,4%). Cela correspond néanmoins à 8 000 jeunes ligériens qui quittent chaque année le système éducatif avec un niveau infra V. La situation est contrastée selon les territoires. Ainsi, la part des jeunes sans diplôme dans la population des 15-24 ans non scolarisée se concentre à l'Est de la région.

La part des non diplômés parmi les 15-24 ans non scolarisés répartie en quintiles et exprimée en %



Sources : Insee RP 2006, calcul et cartographie : Céreq - ESO Caen



Cette population jeune infra V connaît à 60% des difficultés de lecture, contre 40 % pour les jeunes CAP-BEP, et 10% pour les bacs généraux ou technologiques (Journées défense et de citoyenneté).

Dans les 3 ans suivant leur sortie de l'école, seuls 16% des infra V retournent en formation. Pour les niveaux V (CAP-BEP), qui ont déjà une qualification, le retour en formation concerne 9% des personnes concernées.

Pour les jeunes infra V reçus par les Missions locales des Pays de la Loire en 2016, 6 jeunes sur 10 ont eu une proposition de formation de la part de leur conseiller. La transformation d'une proposition de formation en réelle entrée en formation est de seulement 33%. Ainsi, seuls 9% des infra V reçus en 2016 par les Missions locales en Pays de la Loire sont partis en formation dans les deux mois suivant leur accueil et seulement 19% sur les 12 mois suivant leur accueil.

Au global, en 2017, 6 567 jeunes sont entrés en formation, soit 13.3 % des jeunes accompagnés. On dénombre 3 270 jeunes faiblement qualifiés ayant intégré une formation qualifiante. Par ailleurs, 1 043 jeunes ont démarré un contrat par alternance.

Les Missions locales ont repéré deux freins périphériques importants à la formation des jeunes : la mobilité et le logement. Plus l'offre de formation est éloignée, plus le coût du maintien en formation est élevé pour les jeunes.

Il s'agit de publics peu mobiles géographiquement. En moyenne, 40% des jeunes changent de zone d'emploi au cours des sept premières années de vie active. Cette mobilité est bien moindre pour les infra V (25% changent de zone d'emploi) ou les niveaux V (25%). Elle est de 35% pour les bacs technologiques et de 47% pour les bacs généraux.

3. Les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires

La demande d'emploi en QPV représente 18 195 personnes en catégorie A au 30 juin 2018, dont 45,8% (8 333) demandeurs d'emploi de longue durée (41% pour tous publics cat A).

Les jeunes (-26 ans) représentent 14% de la DEFM catégorie A dans les QPV, et les seniors 24%. La population des quartiers de la politique de la ville est confrontée à des situations économiques et sociales plus dégradées que celle des agglomérations. Dans les Pays de la Loire, 42% de leurs habitants vivent sous le seuil de pauvreté. Si la région bénéficie de conditions socio-économiques globalement favorables, les quartiers de la politique de la ville ligériens concentrent parfois davantage les situations de précarité qu'au niveau national. Les familles monoparentales y sont plus présentes et les difficultés scolaires plus prégnantes. Le parc d'habitat social est particulièrement concentré dans ces quartiers. La situation varie cependant d'une agglomération à l'autre.-

Sortir de l'école avec un niveau infra V en habitant dans un Quartier prioritaire de la politique de la ville conduit à un taux de chômage de 57%, 3 ans après la sortie (contre 47% pour les jeunes infra V habitant hors QPV à la fin de leurs études). Pour les public de niveau CAP-BEP, le taux de chômage 3 ans après la fin des études est respectivement de 40% pour les jeunes des QPV et de 26% pour les jeunes de même niveau hors QPV.

Les habitants des quartiers de la politique de la ville rencontrent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi : seulement 49 % des personnes de 15 à 64 ans travaillent contre 62 % dans les unités urbaines englobantes (la situation est toutefois plus favorable dans les Pays de la Loire qu'en France de province).

Les habitants de ces quartiers occupent plus souvent des emplois de courte durée (CDD, intérim, etc.) : 26 % (16 % pour les Unités urbaines englobantes). La précarité de l'emploi est plus fréquente en Pays de la Loire qu'au niveau national dans ces quartiers.

► Des places de formation supplémentaires financées par l'Etat, mais des entrées et des maintiens en formation difficiles

Exemple de l'évaluation à 6 mois du Plan 500 000 formations 2016

Sur la base de l'ensemble des entrants ligériens 2017 du plan 500 000 formations, près d'un quart (23%) des parcours ne sont pas allés jusqu'à leur terme. Mais ce taux de rupture est de 32% pour les infra V, de 23% pour les niveaux V et de 17% pour les niveaux IV et plus.

Ce taux de rupture varie suivant les types d'actions :

- il est de 34% pour les actions compétences clés (40% pour les infra V, 32% pour les niveaux V),
- 28% pour les actions d'orientation (36% pour les infra V, 25% pour les niveaux 5),
- et de 14% pour les actions certifiantes (19% pour les infra V, 15% pour les niveaux V).

Enfin, 35% de ces ruptures dans le plan 500 000 formations ligérien sont expliquées par une sortie pour emploi. La part de ces ruptures pour cause d'emploi augmente avec le niveau de formation. Elle est de 25% pour les infra V, de 48% pour les niveaux V et de 53% pour les niveaux IV et plus.

Ainsi, un nombre important de formations est inachevé. Mais les parcours vers la qualification le sont encore plus. Au bout de 9 mois, seulement 28% des stagiaires ayant participé à des actions d'orientation et de préparation à des formations qualifiantes sont en formation.

Exemple de la réalisation du PIC 2018

L'offre « RÉGION FORMATION » est structurée en trois piliers formant le « continuum » logique et lisible d'un parcours vers l'emploi :

- **PRÉPA** : pour aider les demandeurs d'emploi les plus en difficulté à définir un projet professionnel réaliste et / ou acquérir les savoirs de base ;

- **VISA** : pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir un premier niveau de qualification ou d'accroître celui qu'ils possèdent déjà, en les formant aux métiers pour lesquels des besoins de recrutement sont signalés ;
- **ACCÈS** : pour faciliter l'accès direct à un emploi repéré, ou la création / reprise d'entreprise.

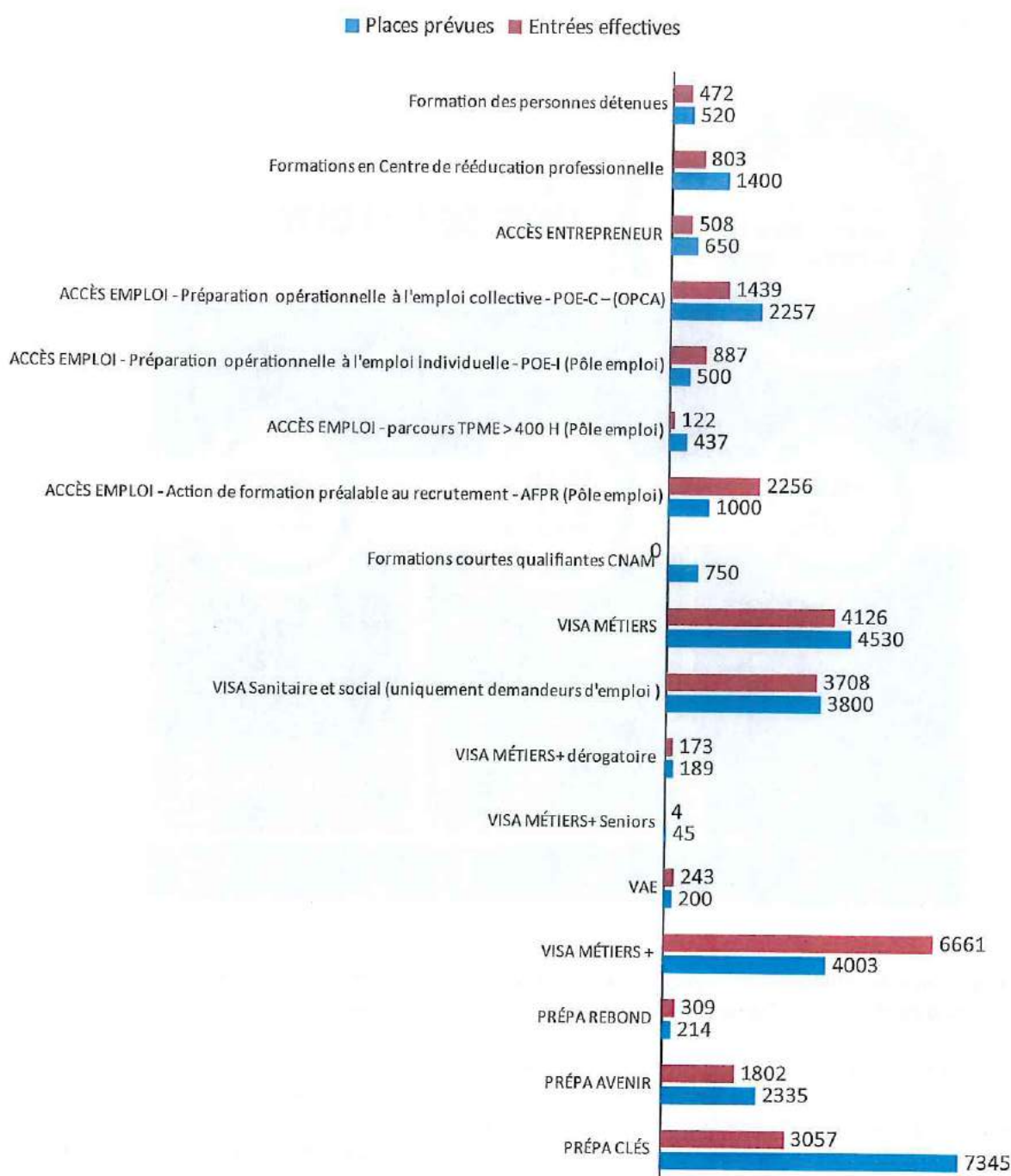


Pour 100 personnes relevant du Pacte partant en action d'orientation, seules 20 poursuivront par une action de qualification, 17 iront jusqu'au terme de cette formation.

Même si la convention d'amorçage 2018 du PIC permet l'ouverture de 6 837 places de formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi, on n'observe pas d'augmentation significative des entrées en formation. Au 22 novembre 2018, sur l'ensemble des places ouvertes pour les demandeurs d'emploi en 2018 (30 175 dont 6 837 au titre de la convention d'amorçage du PIC), l'état des entrées était de 26 570 places pourvues (soit 88%). Ainsi, les places ouvertes ne sont pas saturées.

Les retards d'entrées en formation s'observent principalement sur les dispositifs « RÉGION FORMATION - PRÉPA Clés » et, dans une moindre mesure sur « RÉGION VISA – Métiers ». En revanche, les objectifs d'entrées sont dépassés s'agissant de « RÉGION FORMATION - VISA Métiers+ » (financement d'achats individuels de formation délégués à Pôle emploi).

Entrées en formation au 23 novembre 2018



Les principales raisons expliquant ces difficultés d'entrées en formation sont les suivantes :

- Un démarrage difficile lié à un affichage tardif de l'offre de formation, ainsi qu'à une appropriation partielle des nouvelles modalités de commande (Accords cadre en entrées et sorties permanentes) par les valideurs de projet de formation (Pôle emploi, Missions locales, CAP emploi).
- Des entrées en formation « concurrencées » en début de programme par la reprise du marché de l'emploi (les demandeurs d'emploi privilégiant sans doute un CDD court ou une mission d'intérim à une formation).

- Un public plus éloigné du marché du travail et de la formation, aux pré-requis faibles, aux contraintes personnelles et sociales fortes, difficilement mobilisable dans l'immédiat.

I.5) Quelles leçons des évaluations ligériennes des formations des demandeurs d'emploi ?

Depuis 2014, le CARIFOREF conduit des évaluations sur les programmes de formation des demandeurs d'emploi. Partant de l'évaluation à 6 mois des sortants 2016 du plan 500 000 formations (30% de publics infra V, 30% de public de niveau V, 25% de public de niveau IV et 15% de public Bac +2), plusieurs éléments méritent d'être signalés. 6 mois après la sortie de formation, le taux d'emploi (hors Compétences clés et actions d'orientations) est en moyenne de 59% et le taux de chômage de 31%.

- Le taux de retour à l'emploi des stagiaires est moindre que la moyenne régionale pour les plus âgés, les DELD, les moins qualifiés, les BOE

Plusieurs éléments impactent le taux de retour à l'emploi des stagiaires :

- La **durée du chômage** avant l'entrée en formation joue de manière très forte sur les résultats : si la période de chômage a été supérieure à 24 mois, le taux de chômage 6 mois après la formation est de 52%. Si elle a duré de 12 à 24 mois, le taux de chômage 6 mois après la formation est de 40%, celui-ci n'étant que de 30% si la durée du chômage avant la formation a été inférieure à 1 an.
- L'atteinte de la **certification** joue positivement sur le retour à l'emploi. Pour ceux qui ont obtenu la certification, le taux de chômage 6 mois après la formation est de 25%, il est de 48% pour ceux qui ont échoué à leur certification. Même en formation continue, le diplôme est protecteur pour l'emploi.
- Concernant l'**âge**, le taux de chômage est plus élevé pour les plus de 45 ans : 6 mois après la formation, le taux de chômage est de 40%, il est de 24% pour les moins de 26 ans.
- La **situation de handicap** : Pour les personnes en situation de handicap, le taux de chômage 6 mois après la formation est de 44% (contre une moyenne de 31%)

A noter que le **niveau de formation à l'entrée** joue moins fortement que les facteurs précédents. Le taux de chômage 6 mois après la formation des infra V et V est de 34%, il est de 28% pour les niveaux IV et plus.

- Les résultats d'insertion professionnelle ne sont pas nécessairement supérieurs à la moyenne régionale si la formation suivie concerne un secteur en tension

Les écarts de taux de chômage suivant les domaines de formation sont moins structurants que les facteurs énoncés ci-dessus. Certains domaines de formation affichent des taux d'insertion professionnelle supérieurs à la moyenne : l'industrie (64% des répondants sont en emploi), Transport-Logistique et Manutention (61%), Sécurité-propreté-environnement (61%), BTP (60%). Pour autant, le taux d'insertion est davantage corrélé au dispositif de formation suivi. Ainsi, 77% des formations dans le domaine de l'Industrie sont des Préparation opérationnelle à l'emploi collectives (POEC) et des Actions de formation préalables au recrutement (AFPR), qui présentent un taux d'insertion supérieur à celui des autres dispositifs.

- L'emploi trouvé en fin de formation n'est pas toujours en adéquation avec le métier préparé

Les programmes de formation sont en général conçus dans une logique d'adéquation immédiate à l'emploi. Pourtant, à la suite d'une formation qualifiante, 61% des emplois occupés par les anciens stagiaires sont en relation avec la formation suivie. Cette relation entre formation et emploi dépend du

domaine : 80% des emplois trouvés en informatique, en agriculture, dans le bâtiment, dans le transport, dans la santé et l'action sociale sont en lien avec la formation.

Concernant les 40% de stagiaires occupant un emploi sans lien avec la formation :

- 40% d'entre eux estiment qu'ils n'ont pas eu le choix (pas d'emploi trouvé à proximité et nécessités financières de trouver un travail) ;
- 32% ont trouvé un travail pour lequel ils avaient une expérience antérieure.

On peut supposer que ce lien s'affaiblira au fil du temps, étant donné qu'un actif sur 3 possède une certification en lien avec l'emploi qu'il occupe.

Cette approche formation prend par ailleurs peu en compte le fait que seuls 27% des emplois ont un lien fort entre spécialité de formation et emploi, 27% des emplois ont par contre un lien faible, 26% des emplois ayant un lien fort avec le niveau de formation, indépendamment de la spécialité et enfin 20% des emplois ont des liens forts avec des critères comportementaux (*MA Estrade, FPSPP, France Compétences*).

Ainsi, sans doute, « *comment je me forme* » est aussi important que « *ce à quoi je me forme* », la spécialité technique de la formation devant être considérée comme un prétexte pour l'apprentissage de compétences beaucoup plus transférables, en faisant bouger les pratiques pédagogiques.

De plus, il est très difficile d'anticiper les besoins en emplois. L'enquête BMO donne des tendances mais est souvent utilisée pour calculer des volumes dans les politiques d'emploi. De fait, BMO ne fournit qu'un taux de 11% d'anticipation des besoins sur l'année. Elle traduit surtout la très faible visibilité des entreprises sur leurs besoins de recrutements.

► Néanmoins, l'insertion professionnelle des stagiaires 6 mois après la sortie de formation est satisfaisante

Les enquêtes d'insertion menées par le CARIFOREF auprès des anciens stagiaires de la formation professionnelle font ressortir des résultats d'insertion plutôt satisfaisants (enquête sur les programmes 2016) :

Répartition des stagiaires par situation, six mois après la sortie, pour chaque programme

Situation	En emploi*	En formation	Sans emploi	Autre situation	Nombre total de répondants	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois ⁴ (min. 1 mois)	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois (min. 3 mois)
L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)	79%	1%	18%	1%	265	90%	86%
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)	79%	1%	20%	0%	71	89%	80%
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)	70%	6%	22%	2%	542	80%	76%
Sous-total ensemble des formations courtes d'adaptation à l'emploi	73%	4%	21%	2%	878	84%	79%
Démarche individuelle de formation de moins de 200h (AIF<200H)	54%	4%	39%	3%	3 445	65%	59%
Je crée je reprends une entreprise (JCJRE)	53%	2%	33%	12%	156	64%	59%
Je me qualifie (JMQ)	55%	5%	34%	5%	1 511	68%	60%
	51%	11%	34%	4%			
	59%	6%	34%	2%			
Démarche individuelle de formation de plus de 200h (AIF>200H)	49%	2%	46%	2%	256	63%	54%
Je m'oriente je me prépare (JMOJMP)	34%	19%	43%	3%	1222	58%	49%
	32%	21%	44%	4%			
J'acquiers ou développe mes compétences clés (JADCC)	33%	17%	47%	3%	905	55%	48%
	52%	18%	26%	4%			
Ensemble des programmes	50%	9%	38%	3%	7 805	66%	59%
Programme avec un objectif direct d'insertion dans l'emploi	56%	6%	36%	3%	6 109	68%	62%

En italique, valeurs 2014-2015

* : salarié, non salarié, auto-entrepreneur, intérim ou autre forme d'emploi

Source : CARIFOREF Pays de la Loire

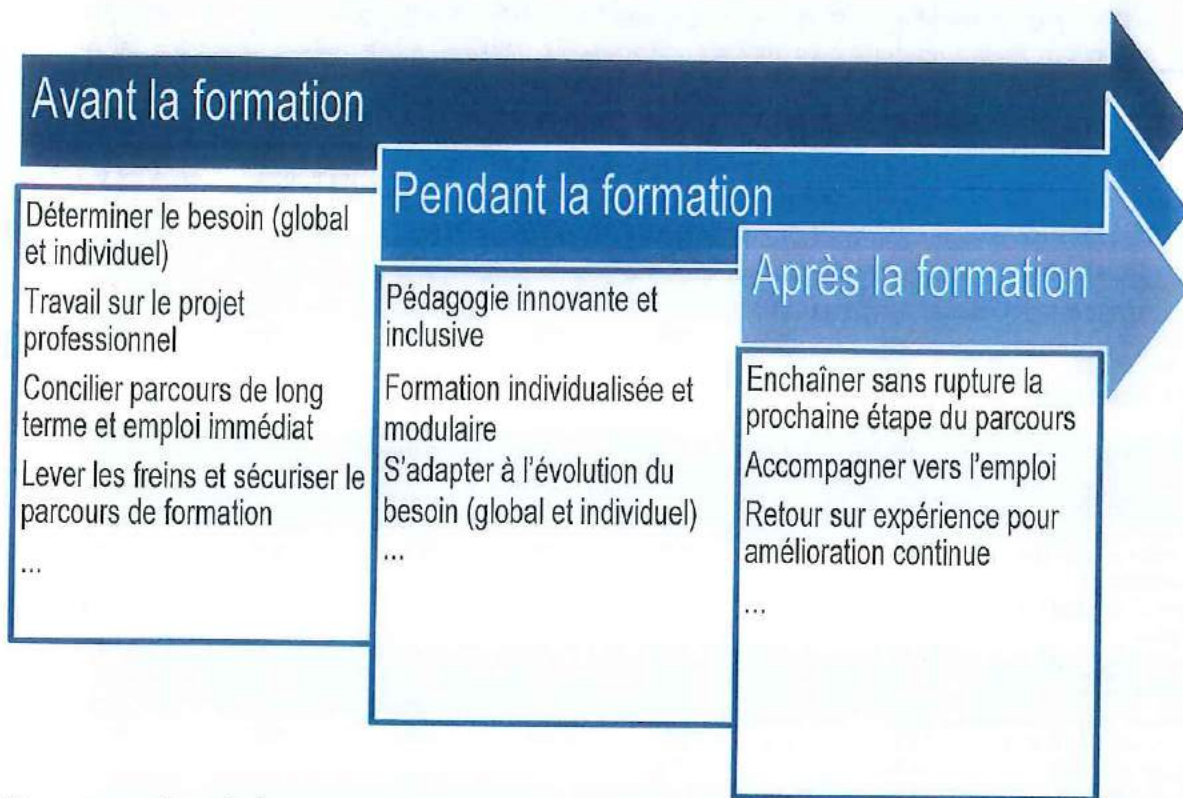
A cette évaluation, il convient de rajouter les **résultats d'insertion des formations sanitaires et sociales** également réalisées par le CARIFOREF (programmes 2017), qui montrent que :

- **89% des sortants de formation sociale sont en emploi** 6 mois après leur sortie de formation
- **92% des sortants de formation sanitaire et paramédicale sont en emploi** 6 mois après leur sortie de formation.

Ajoutons à ces résultats d'insertion professionnelle que **plus de 80% des stagiaires se déclarent satisfaits** ou très satisfaits de leur formation.

1.6) Le cap de transformation

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences est l'occasion de revisiter les méthodes et process actuels tout au long du parcours de formation :



En amont et lors de la convention d'amorçage du PIC, certaines améliorations ont déjà été apportées, notamment :

- **Rendre les dispositifs plus lisibles**, de manière à favoriser les passerelles entre les différentes étapes du parcours de formation : de l'acquisition des compétences clés, à la définition de projet professionnel, puis de la préqualification à la qualification.
- **Eviter les ruptures**, en intégrant dans les parcours qualifiants (VISA Métiers) les préqualifications (avec le module « zéro » ajouté aux parcours qualifiants).
- **Individualiser les parcours**, en confiant aux organismes de formation un volume global d'heures / stagiaires qu'il leur revient d'allouer à chaque stagiaire en fonction de ses besoins spécifiques.
- **Sécuriser les parcours**, en expérimentant un fonds social d'urgence (uniquement sur certains dispositifs) en cas de risque de rupture de parcours.
- **Accompagner les stagiaires vers l'emploi**, en instaurant un forfait accompagnement performance rémunérant l'aide à l'insertion professionnelle apportée par l'organisme de formation au stagiaire jusqu'à 3 mois après la sortie de formation.
- **Adapter en continu l'offre aux besoins**, en instaurant en local des dialogues de gestion réguliers avec les organismes de formation, les valideurs (dont Pôle emploi) et les OPCA. Ils permettent de décliner et adapter précisément l'accord cadre en fonction des besoins du territoire, notamment les qualifications les plus adaptées aux besoins du territoire.

Le Pacte sera l'occasion d'amplifier cette transformation de l'offre de formation, en particulier en :

- **Faisant mieux remonter les besoins**, via les 18 CLEFOP qui s'appuieront notamment sur les Repères territoriaux « emploi-formation-orientation professionnelles » produits par le CARIFOREF. Ils seront consultables depuis un espace numérique collaboratif mis à disposition des acteurs locaux, leur donnant à voir toutes les données relatives au marché du travail, à la

formation et à l'orientation de leur territoire, en les comparant avec les niveaux départementaux, régionaux et nationaux.

Abaisant la sélectivité à l'entrée aux formations qualifiantes pour favoriser la formation des publics prioritaires du PIC. Il s'agira d'adapter davantage les parcours aux stagiaires, et non de sélectionner les candidats adaptés à des contenus préétablis. Les moyens supplémentaires apportés par le Pacte permettront d'augmenter les volumes d'heures / stagiaires pour des parcours moyens plus élevés, riches de nouveaux modules. Il sera ainsi demandé aux organismes de procéder au positionnement pédagogique du stagiaire (non à un test de prérequis du candidat), afin de déterminer la durée et le contenu nécessaire pour le mener avec succès jusqu'à la qualification et l'emploi.

Individualisant davantage les parcours, par l'adjonction de modules répondant aux difficultés spécifiques des stagiaires les moins qualifiés (français langue étrangère, passeport numérique, préparation au permis de conduire, etc.). Il sera demandé aux organismes de prévoir et renforcer de tels modules, et d'adapter leur pédagogie aux difficultés particulières des publics visés par le Pacte (en développant des pédagogies dites « inclusives »). Cette modularisation et individualisation accrue permettront également de prévoir le séquençage du parcours de formation en blocs de compétences.

Evitant les ruptures de parcours, par la création de nouveaux dispositifs « intégrés », qui accueilleront dans les territoires les stagiaires les plus en difficulté, pour leur apporter au sein d'un même parcours la possibilité de se remettre à niveau, de définir un projet professionnel, et d'acquérir une qualification de niveau V puis de niveau IV. Il s'agira de tout mettre en œuvre dans une même unité de lieu, de temps et d'action, pour conduire un stagiaire jusqu'à la qualification et l'emploi.

Renforçant la sécurisation des parcours, en étendant le fonds social d'urgence à l'ensemble des dispositifs, mais aussi en augmentant les rémunérations pour les stagiaires rencontrant des freins matériels objectifs à leur entrée (ou maintien) en formation.

Informant et communiquant mieux sur l'offre : avec des outils numériques comme « versmonmétier-paysdelaloire.fr », « labonneformation.pole-emploi.fr », **ANOTEA** (interfacé avec les deux sites précités), le Pacte sera l'occasion de permettre aux valideurs de projets professionnels de prendre connaissance de l'offre de formation disponible, des métiers auxquels elle prépare des opportunités d'emploi associées, des retours qualité exprimés par les stagiaires, et des résultats obtenus à l'issue des formations.

Orientant et suivant mieux la mise en relation des demandeurs d'emploi avec un organisme de formation. Le PACTE sera l'occasion de généraliser KAIROS et de déployer OUIFORM, afin de permettre aux valideurs de projets de formation d'échanger en toute sécurité avec les organismes de formation sur le positionnement et le parcours du stagiaire.

Évaluant et pilotant mieux l'offre : les moyens mobilisés par le Pacte permettront d'améliorer les enquêtes d'insertion à 6 mois des stagiaires, d'en revoir la fréquence, la méthode, et d'en approfondir le champ évaluatif. Ils permettront également, avec des outils numériques comme ANOTEA, l'évaluation directe par les stagiaires eux-mêmes de la formation suivie, et de la rendre consultable tant par les valideurs que le grand public.

Favorisant la gestion numérique de la formation : notamment en poursuivant la dématérialisation des feuilles d'émargement des stagiaires, puis l'envoi automatique et sécurisé des données relatives aux absences et présences des stagiaires vers l'Agence des services et de paiement (ASP) et Pôle emploi pour la rémunération des stagiaires. Le gain de fiabilité, et de simplification évite les ressaisies redondantes, et in fine libère du temps aux organismes de formation pour se concentrer sur leur cœur de métier.

- **Renforçant l'adaptation continue aux besoins** : les repères territoriaux « emploi-formation-orientation professionnelles » seront développés et renforcés, ainsi que davantage connectés aux bases de données et outils des partenaires (tels FORMA DIAG de Pôle emploi), permettant à la Région, à l'Etat, comme à leurs partenaires, d'automatiser, personnaliser et fiabiliser les diagnostics locaux.
 - **Encourageant l'innovation pédagogique**, via un plan de professionnalisation des acteurs de la formation ambitieux, afin de les aider à mettre en œuvre l'individualisation des parcours, à concevoir de nouveaux processus pédagogiques adaptés tant aux demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés qu'aux demandes de compétences des employeurs. En outre, des appels à projets seront lancés, afin d'aider l'appareil de formation à expérimenter de nouvelles approches et modes de formation.
- **Le Pacte régional d'investissement dans les compétences permet d'apporter des réponses nouvelles, adaptées à ce contexte**

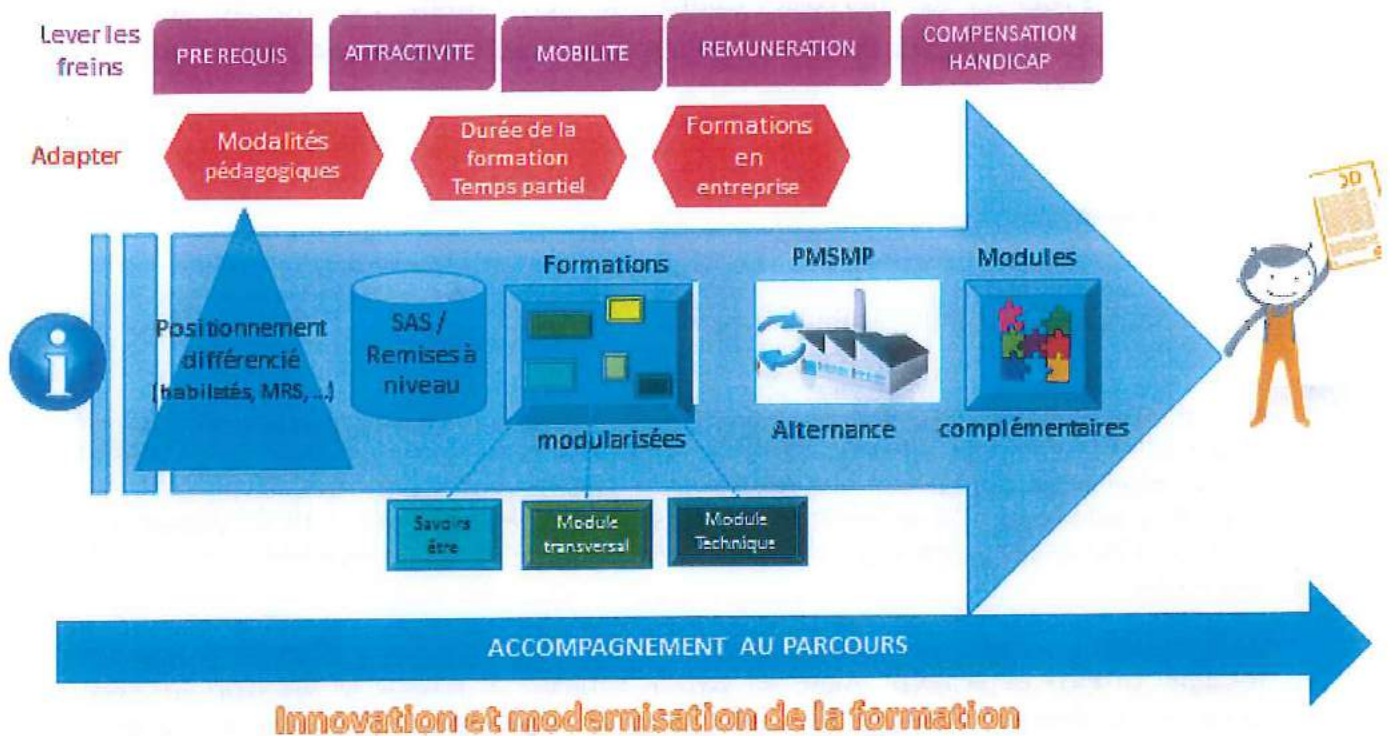
Si, aujourd'hui, les questions d'affichage de l'offre de formation et d'appropriation de son fonctionnement par le réseau des valideurs de projet de formation sont résolues, il apparaît que certains demandeurs d'emploi privilégient l'accès rapide à l'emploi, même précaire, plutôt que l'entrée en formation pour des raisons financières, pratiques, ou par défiance de l'approche pédagogique.

Ainsi, sans s'attaquer aux freins « périphériques » à l'entrée en formation (travail du projet, sécurisation matérielle du parcours, suivi régulier par un conseiller référent) ou aux modalités pédagogiques (travail sur les savoirs être, adaptation des méthodes de sélection des candidats, pédagogies repensées, parcours de formation plus en phase avec les besoins accrus des personnes, etc.) le phénomène risque de perdurer. Aussi, le rôle des valideurs de projets professionnels (Pôle emploi, Missions locales et CAP emploi) est central vu l'évolution du contexte et l'importance des freins « périphériques » à l'emploi comme à la formation. A ce titre, leurs moyens pour repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner le public devront-êtré tout particulièrement mobilisés.

Aussi, le Pacte est un moyen de sortir des cadres habituels, en proposant des parcours de formation mieux adaptés aux besoins et capacités des personnes. Néanmoins, agir sur la seule formation (en nombre et en qualité) ne suffit pas. Plusieurs conditions de réussite semblent devoir être réunies pour réussir.

Il importe de préciser que le Pacte, constituant une occasion de penser et d'organiser les parcours autrement, vient en additionnalité des programmes et dispositifs nationaux et qu'il ne saurait financer des actions qui sont déjà financées par ailleurs (Pacte national par exemple).

Schéma de parcours sans couture



I.7) Les conditions de réussites

Assurer une articulation orientation/ formation/emploi efficace : organiser et suivre les parcours sans couture ;

Protéger les plus fragilisés sur le marché du travail en accompagnant et en formant en 4 ans les publics exclus pour les préparer aux évolutions de demain ;

Lever les freins d'accès et de maintien en formation des publics les plus en difficulté ;

Rendre les formations plus attractives pour les demandeurs d'emploi ;

Organiser le dialogue en continu sur les 18 territoires EFOP afin d'adapter au mieux les réponses aux besoins ;

Respecter le quadripartisme et le rôle « d'ensemblier » de la Région concernant la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;

Renforcer l'accompagnement des parcours ;

Investir en ingénierie pédagogique intégrant le fait que comment je me forme est aussi important que ce à quoi je me forme ;

Soutenir la modernisation de l'ingénierie de formation et l'innovation pédagogique.

II) Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

II.1) Enjeux

► 1 - Enjeux des emplois non pourvus

Lors des phases de concertation pour l'élaboration du Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), la Région a fréquemment été alertée sur les **difficultés de recrutement des entreprises**. Cette situation a été régulièrement exposée aux élus régionaux lors de leurs déplacements dans les territoires. L'enquête en Besoins de main d'œuvre (BMO) réalisée chaque année par Pôle emploi confirme en effet une tension croissante sur les recrutements (voir point I-3 du préambule).

Ces difficultés de recrutement exprimées par les entreprises sont à rapprocher d'un **fort dynamisme de l'emploi en Pays de la Loire**. Ainsi, sur certains territoires, il subsiste un **apparent paradoxe** de persistance du chômage alors que dans le même temps les entreprises peinent à recruter les compétences dont elles ont besoin pour poursuivre leur développement. Sur d'autres territoires, le nombre de demandeurs d'emploi est très faible et il faut innover pour renforcer l'employabilité de ceux qui restent en marge du marché de l'emploi (absence d'emploi ou emploi très précaire).

► 2 - Enjeux des mutations technologiques et numériques

Les mutations technologiques et numériques sont déjà à l'œuvre dans les entreprises et modifient profondément la nature même du travail en le complexifiant. On peut faire l'hypothèse que les publics prioritaires visés par le Pacte seront les plus en difficulté pour occuper ces postes modifiés. L'enjeu est ici d'anticiper et comprendre les évolutions que vont connaître certains métiers pour adapter les référentiels de formation.

Les **dialogues sectoriels économie, emploi, formation et orientation professionnelles** organisés par la Région avec l'ensemble des acteurs économiques et institutionnels (fédérations patronales des branches professionnelles, organismes paritaires collecteurs agréés - OPCA/OPCO, DIRECCTE, Rectorat, Pôle emploi, observatoires de branches, chambres consulaires,...) doivent permettre de mesurer les impacts technologiques et numériques sur les métiers et leurs évolutions. De même, l'appropriation par les financeurs de formation des nouveaux usages liés à l'intelligence artificielle (virtuelle ou augmentée) leur permettra d'orienter et de faire évoluer les contenus de leur commande de formation.

II.2) Les réponses à apporter

- Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences et d'adaptation à l'emploi

1 - Les besoins en compétences recensés par Pôle emploi (BMO, Forma'Diag notamment), et les échanges avec les branches professionnelles, ont démontré la nécessité de reconduire pour 2019-2020 les lots commandés en 2017-2018 dans le cadre de « RÉGION FORMATION - VISA Métiers » :

L'offre régionale de formation qualifiante « RÉGION FORMATION - VISA Métiers » a pour objet de répondre aux besoins en compétences recherchées par les entreprises du territoire, mais aussi de corriger les déséquilibres principalement structurels ou conjoncturels de qualification et enfin de compléter l'offre de formation initiale qui s'avérerait insuffisante. Elle est ainsi élaborée sur la base d'une analyse des besoins en compétences, qui s'appuie sur l'ensemble des travaux disponibles (branches, concertations, identification des besoins en compétences, type et niveau des certifications souhaitées et des propositions d'emploi...) concernant la relation formation / emploi en Pays de la Loire dans chaque domaine professionnel.

Pour préparer la commande de formation, les services de la Région analysent l'offre existante de formations professionnelles initiales (scolaire et alternance) et continues financées par l'Etat, la Région et les OPCA, et s'attachent à mesurer la tension sur le secteur en interrogeant les professionnels.

L'offre « RÉGION FORMATION – VISA Métiers » s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, jeunes majeurs ou adultes, ayant validé un projet professionnel. Elle est également ouverte aux demandeurs d'emploi ayant déjà une certification mais qui souhaitent se réorienter. Une priorité est toutefois donnée aux publics peu qualifiés, sous réserve qu'ils répondent aux prérequis.

La commande de formation par marchés publics « RÉGION FORMATION – VISA Métiers » est organisée par domaine de formation, représentant les grands secteurs traditionnels de l'économie ligérienne, les secteurs de pointe, ainsi que les métiers de niches. Sont entre autres proposés : industries ; bâtiment ; travaux publics ; agriculture/paysage ; transport/logistique ; services aux personnes ; métiers administratifs ; commerce ; animation socioculturelle/sport ; numérique ; maritime ; habillement/cuir ; formation ; tourisme.

Les volumes commandés diffèrent par secteur en cohérence avec les besoins en compétences, le nombre de sortants de formation initiale, les conditions réglementaires (âge légal pour exercer le métier par exemple), la tension sur les métiers visés...

Au titre de cette reconduction, il peut être décidé dans le cadre du Pacte régional d'investissement dans les compétences :

- Une augmentation des volumes pour les secteurs en tension (qui peuvent différer selon les territoires) : Numérique, tourisme-restauration, animation-sport, transport-logistique, tertiaire (notamment les entreprises d'entraînement pédagogique).
- La commande de certifications repérées par Pôle emploi ou l'Agence Régionale de Santé (ARS) dans le cadre des lots « RÉGION FORMATION - VISA Métiers » :
 - o Charpente, menuisier, maintenance équipements de chauffage, électricien-plombier, maçon, peintre (départements 53-72-85, 49)
 - o Menuiserie plastique/alu/bois (départements 53, 85, 49)
 - o Agenceur (départements 53, 49)
 - o Opérateurs usineurs / chaudronniers Soudeurs/stratifieurs moulistes (départements 85, 49)
 - o Gestionnaire de paye (départements 53, 72)
 - o Développeur informatique (Métropole nantaise en priorité)
 - o Transport routier marchandises (départements 53, 72, 44, 85, 49)
 - o Magasinier (départements 44, 49)
 - o Préparateur de commandes (départements 44, 53, 72, 49)
 - o Serveur / employé d'hôtellerie (départements 85, 49)
 - o Cuisinier (départements 85, 49)
 - o Conducteurs de ligne IAA (départements 53, 49)
 - o Agent de nettoyage/bio nettoyage et chef d'équipe nettoyage (ensemble de la région)
 - o Agent d'entretien du bâtiment (département 44)
 - o Fibre optique (départements 53,72, 44) : intégré dans les lots 10 (bâtiment Vendée) et 13 (Travaux publics)
 - o Confection et maroquinerie haut de gamme (départements 53-72, 49)

- Maintenance engins de chantier (actuel lot 13 à renforcer)
- cyber sécurité (départements 53, 72, 44, 85)
- Secrétaire médico-social (départements 72, 49)
- Maraicher, viticulteur, horticulteur (départements 85, 49)
- Réflexion sur le lancement d'un lot régional maintenance mécanique véhicules industriels, agricoles (départements 53-72, 49)

2 - « RÉGION FORMATION – Sanitaire et social » : 200 formations d'aide-soignant supplémentaires en 2020 :

L'ARS a repéré un certain nombre de métiers requérant un faible niveau de qualification qui seront en tension à la suite des départs en retraite prévisionnels d'ici 2023.

Au-delà du portage conjoint du plan en faveur du recrutement des professionnels aide-soignant entre l'ARS et la Région, le Pacte pourrait représenter l'opportunité d'accompagner des publics vulnérables vers des métiers en tension dans les établissements sanitaires et médico-sociaux. Un travail fin au sein des CLEFOP pourra accompagner la mise en place de cette action.

La cartographie régionale des métiers actualisée par la Mission Ressources Humaines Santé des Pays de la Loire (MIRH) en 2017 met en évidence des prévisions de départs importants d'ici 2023, particulièrement dans certaines catégories :

- Aide-soignant, secteur sanitaire (2528, 21.8%), médico-social (971, 15%)
- Agent de bio-nettoyage, secteur sanitaire (785, 24%), médico-social (362, 23%)
- Agent de restauration et d'hôtellerie, secteur sanitaire (250, 22%), médicosocial (330, 20%)
- Brancardier, secteur sanitaire (99, 23%)
- Ambulancier, secteur sanitaire (40, 19%)
- Cuisinier, secteur sanitaire (105, 9%)
- Agent de logistique, secteur sanitaire (148, 13%)
- Agent de blanchisserie (108, 9%)
- Agent de maintenance générale des bâtiments, secteur sanitaire (65, 25%)
- Agent de service mortuaire (11, 33%)

Conformément au Schéma des formations sanitaires et sociales adopté par la Région, un volume complémentaire de 200 places au diplôme d'Etat d'aide-soignant (niveau V) sera déployé dès 2020 pour répondre aux besoins du vieillissement de la population. Les publics visés par le PACTE seront tout particulièrement orientés sur ces places supplémentaires grâce notamment aux passerelles mises en œuvre avec le dispositif « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir ».

En ce qui concerne la catégorie des agents de bio-nettoyage, les départs sont estimés dans le secteur sanitaire à 785 (24%) et dans le secteur médico-social à 362 (23%). Pour ce métier, la disparition des CAP-BEP carrières sanitaires et sociales a tari le vivier de compétences. Les structures sanitaires, médico-sociales et d'aide à domicile rencontrent des difficultés à recruter et fidéliser. A titre d'exemple, le CHU d'Angers en lien avec deux associations de réinsertion professionnelle (Passerelle et tremplin Travail), a organisé une formation sur 4 mois (en attente d'obtention de certification), avec financement de collectivités locales. Les 12 personnes issues de la première promotion ont trouvé un emploi. La généralisation de ce dispositif sur les 5 départements pourrait être un axe de travail, entre l'ARS, la DIRECCTE, Pôle emploi, les CHU ou CH et la Région.

3 - « RÉGION FORMATION – VISA Métiers + » dispositif de financements d'achat individuel de formation et « RÉGION FORMATION – ACCÈS Emploi » dispositifs de formations d'adaptation à l'emploi : une offre complémentaire de formation achetée directement par les demandeurs d'emploi, les entreprises ou leur OPCO :

L'offre de formations pour les demandeurs d'emploi non comprises dans le dispositif régional d'achat par marchés publics « RÉGION FORMATION - VISA Métiers » ou en conventionnement avec les 54 instituts de « RÉGION FORMATION – VISA Sanitaire et social », sera assurée dans le cadre :

- de financements d'achat individuel de formation par les demandeurs d'emploi via le dispositif d'Aide individuelles à la formation (AIF) mis en œuvre par Pôle emploi,
- de formations d'adaptation à l'emploi pour lesquels les entreprises achètent ou mettent en œuvre directement les formations en interne via les dispositifs Action de formation préalable au recrutement (AFPR), Préparation opérationnelle à l'emploi individuelles (POEI) et Parcours TPME opérés par Pôle emploi,
- de formations d'adaptation à l'emploi pour lesquelles les OPCO achètent des formations pour le compte d'entreprises relevant de leur champ via le dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

Ainsi, le Pacte permet d'agir non seulement sur les dispositifs de formation que la Région met directement en œuvre via les accords cadre qu'elle a passés avec des groupements d'organismes de formation, mais aussi sur les dispositifs qu'elle délègue par convention à ses partenaires (Pôle emploi et OPCO) pour mettre en œuvre des formations complémentaires et réactives.

Ainsi, il sera possible :

- **D'amplifier les formations courtes d'adaptation à l'emploi** (moins de 400 heures) qui ont démontré leur succès : 73% d'insertion professionnelle dans les 6 mois suivant la fin de formation – bilan 2016. Les AFPR, POEI et POEC déléguées à Pôle emploi et aux OPCA dans le cadre du programme « RÉGION FORMATION - ACCÈS Emploi » de la Région (actuellement de l'ordre de 4 200) pourront être renforcées et mieux articulées en les faisant suivre d'un contrat de travail en alternance (pour aller jusqu'à la qualification), renforçant la rémunération de stagiaires (pour sécuriser les parcours et éviter les abandons). Des expérimentations pourront être menées en ce sens sur un ou plusieurs secteurs.
- **De renforcer le dispositif « Parcours TPME » de formations longues d'adaptation à l'emploi** en poursuivant l'expérimentation initiée lors de la convention d'amorçage du PIC initiée avec Pôle emploi, AGEFOS PME et la CPME. Il s'agit de formations longues de 800 heures (au lieu de 400 heures), à destination des demandeurs d'emploi « en difficultés » (seniors, non qualifiés, habitants des QPV, etc.) ayant besoin d'adapter leurs compétences pour intégrer un emploi dans une PME de moins de 20 salariés. Une aide renforcée au tutorat est prévue pour l'entreprise.

Ce dispositif est mis en œuvre depuis le 14 mai 2018 pour les TPME avec un effectif compris entre 0 et 19 salariés. Il cible les publics de niveau infra IV non validé ou infra, les DELD et les résidents en ZRR ou ZUS. Il vise en priorité les métiers émergents ou hybrides, ainsi que ceux qui ne sont pas couverts par une offre de formation. La durée de la formation est de 401 à 800 heures de formation (6 à 12 mois) avec engagement d'embauche. Le plan de formation est individualisé au regard de l'écart des compétences du demandeur et des compétences attendues par l'entreprise. La prise en charge va jusqu'à 18 € de l'heure avec une rémunération dérogatoire sur la base de 80 % du SMIC pour sécuriser le parcours du demandeur et éviter les abandons.

Avec le Pacte, il s'agira dès 2019 de renforcer (doubler) le nombre de « Parcours TPME », et de l'élargir, grâce à l'accord du conseil d'administration de Pôle emploi, aux PME de moins de 50 salariés. Ainsi, les entreprises de 20 à 50 salariés rencontrant des difficultés de recrutement pourraient se voir également proposer ce dispositif en 2019, sous réserve de s'engager à recruter une personne détenant un niveau de formation inférieur au bac. Il s'agit de favoriser l'intégration de publics peu qualifiés dans de plus grandes TPE-PME, qui peuvent disposer de moyens humains pour tutorer et accompagner les stagiaires

De plus, dans le cadre de l'amplification du **Parcours TPME**, il est envisagé de permettre aux **entreprises bénéficiaires du dispositif** d'expérimenter la modalité de formation : **Action de formations en situation de travail (AFEST)**. En effet, la nature même du Parcours TPME, avec une dominante de tutorat, s'inscrit pleinement dans cette modalité. Proposer de réaliser une partie de la formation non plus en tutorat mais en AFEST, permettra de sécuriser le parcours du demandeur d'emploi à recruter en lui assurant une progression régulière et suivie, grâce aux phases d'indentification des compétences à acquérir (ingénierie a priori), aux séquences réflexives se déroulant hors de l'espace de production qui ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. L'AFEST peut par exemple être mobilisée pour emmener le demandeur d'emploi à recruter dans une petite entreprise vers un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

Cette option de mobiliser l'AFEST emporte l'adhésion du demandeur d'emploi à recruter, de l'entreprise et du conseiller entreprise de Pôle emploi. Aussi, pour les appuyer, la Région pourra mobiliser son marché relatif à la professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle continue, renouvelé en 2019, et proposant un appui à l'ingénierie des formations réalisées tout ou partie via l'AFEST.

Exemple du secteur de la mode :

Poursuivre le soutien des préparations opérationnelles à l'emploi – Majorer la durée de préparation pour les secteurs pointus comme le luxe – Intégrer la prise en charge des investissements dédiés à la formation en situation de travail (Mode Grand Ouest) 85 % des publics passant par ce dispositif intègrent un contrat de travail et une qualification associée. Les entreprises doivent souvent organiser des îlots formatifs et investir du matériel, des matières d'œuvre, des frais généraux dédiés à l'intégration.

Compte-tenu du volume conséquent de personnels en formation, et aussi du caractère récurrent du sujet formation, ce point mérite une attention pour accompagner des dynamiques parfois complexes à organiser, selon les territoires et la proximité ou non d'un opérateur formation. Aujourd'hui à 400 heures, ce stage de formation professionnelle nécessiterait plutôt 600 à 800 heures pour améliorer le taux d'intégration. Quant à la prise en charge horaire, une majoration de 20 % éviterait que les entreprises n'amputent leurs autres investissements de production par des investissements imposés par l'obligation de former fortement en situation de travail.

- ▶ Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises

1 - Il s'agit de renforcer l'individualisation des parcours de formation qualifiante « RÉGION FORMATION - VISA Métiers » :

1.1 - **Augmentation de 20% de la durée moyenne de formation** pour les publics relevant du Pacte. Cet allongement des parcours qualifiants (de 720 heures à 864 heures en moyenne) a pour but :

- **D'abaisser la sélectivité à l'entrée en formation** pour favoriser l'accueil des demandeurs d'emploi visés par le Pacte et de leur proposer des parcours différenciés (courts ou longs) selon leurs besoins.
- De découper les **parcours en « blocs de compétences »** visant chacun une certification partielle en adéquation avec un référentiel de compétences. Ainsi, les stagiaires peuvent-ils viser tout ou partie de la certification.
- **De permettre des allers-retours entre emploi et formation**, sans perte du bénéfice des acquis antérieurs de la formation. Le cas échéant, les enseignements pourront en être tirés pour sécuriser

les suspensions de formation pour emploi (au besoin, les limites posées par le Code du travail seront expertisées, et les évolutions souhaitables suggérées).

Cette **individualisation renforcée** sera assurée via :

- **L'intégration d'un module de remise à niveau contextualisée** au sein des formations qualifiantes en faveur des publics ne satisfaisant pas aux prérequis cognitifs requis.
- La prise en compte dans les cahiers des charges de formations (Région, Pôle emploi) de **préconisations pédagogiques « simples »** permettant de faciliter l'inclusion des **publics TH** (Guide d'accompagnement et de pédagogies innovante – Sciences Po., FIPHFP, AGEFIPH).
- **Le déploiement de formations à temps partiel** dans le cadre de l'offre de formation « **RÉGION FORMATION - PRÉPA, VISA et ACCÈS** », afin de favoriser l'accueil de demandeurs d'emploi de catégorie B et C (cumulant activité réduite et formation), ainsi que l'intégration de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ne pouvant pas, pour raisons médicales, suivre une formation à plein temps.
- **L'adjonction de modules complémentaires** (passeport numérique, préparation au permis de conduire, français langue étrangère, etc.) pour répondre aux besoins spécifiques des stagiaires et faciliter la réussite à la qualification comme à l'insertion professionnelle.

1.2 - **Organiser les échanges entre les organismes de formation et les réseaux valideurs** sur les prérequis. Il s'agira également de travailler sur les prérequis et adapter les fiches descriptives des formations. A cette fin, **l'outil OUIFORM sera expérimenté et déployé.**

1.3 - Expérimenter la mise en place de **méthodes de recrutement par simulation (MRS) au niveau des organismes de formation** pour favoriser l'accès des publics Pacte à l'offre de formation.

1.4 - **Assurer un maillage territorial plus fin** en renforçant les partenariats, et la multi modalité (dont la Formation ouverte à distance -FOAD).

1.5 - Développer dans les achats de la Région la **modularisation des formations sur la base d'une approche compétences filière et inter-filière** permettant l'agilité entre métiers et sur les métiers émergents : socle commun sur les compétences de base et compétences complémentaires par modules selon les besoins des territoires et des demandeurs d'emploi.

1.6 – Organiser la **validation de projet de formation modularisée.**

1.7 – Assurer l'affichage sur le site « **versmonmétier-paysdelaloire.fr** » de **l'offre de formation modulaire** par son enregistrement par les organismes de formation dans le Système de l'offre de formation informatisé (SOFI) des Pays de la Loire formaté à cet effet.

2 - L'ajout de modules devant favoriser l'employabilité :

Outre l'individualisation renforcée des parcours de formation, des modules supplémentaires seront proposés en se basant sur une **approche « compétences »**, afin de faire évoluer les parcours certifiants, pour faciliter l'employabilité des stagiaires de la formation professionnelle.

En effet, les besoins en compétences attendues par les entreprises évoluent. Les mutations auxquelles sont exposées, ou vont être exposées, les entreprises de la région nécessitent une adaptation des parcours certifiants suivis par les stagiaires de la formation professionnelle et notamment les demandeurs d'emploi. En effet, les métiers exercés dans les entreprises et les différents secteurs professionnels

(industrie, bâtiment, commerce, productions agricoles et agroéquipement, aménagement paysagers...) font appel à de nouvelles compétences, dont un certain nombre sont fortement transversales, qu'elles soient liées à la transition numérique, à la transition écologique ou aux aptitudes comportementales dans le monde de l'entreprise.

Au moyen d'approches mutualisées, il s'agit de proposer des réponses « formation » au plus près des besoins des entreprises pour accompagner leurs futurs salariés dans l'acquisition de compétences attendues.

2.1 - Modules additionnels déjà « opérationnels » :

Dans cette perspective et dans un premier temps, il est proposé la mise en place de modules déjà opérationnels mais qu'il conviendrait d'adapter et de contextualiser pour les adjoindre aux parcours qualifiants proposés tels que :

- module « CACES » et « permis EB »,
- module « habilitation électrique »,
- module « travail en hauteur »,
- module « SST »,
- module « relation client en service à la personne »,
- module « gestes et posture ».

La mise en œuvre de tels modules nécessite un allongement du parcours de formation. Ils permettraient d'offrir aux bénéficiaires des compétences transversales, complémentaires à la certification, très attendues par les entreprises en termes d'employabilité.

2.2 - Modules additionnels « adaptation des comportements » :

Le savoir-être est un vecteur important de l'employabilité pour les futurs salariés. L'attente des entreprises se porte plus particulièrement sur l'adaptation au milieu professionnel par un changement des comportements. Il s'agit pour les candidats d'être en mesure d'adopter une « posture professionnelle ». L'accompagnement des entreprises dans l'adaptation au poste se fera de plus en plus par de l'action de formation en situation de travail (AFEST).

La mise en œuvre de modules additionnels pourrait porter sur les thèmes transversaux suivants :

- module « accompagnement par l'alternance intégrative »,
- module « intégration en entreprise par accompagnement de proximité - coaching »,
- module « formation en situation de travail » sur le modèle « entreprise apprenante »,
- module « posture professionnelle en entreprise ».

L'objectif de ces modules étant de favoriser une meilleure compréhension de la part des stagiaires des codes de l'entreprise, de ses exigences, et des attentes d'un recruteur.

2.3 - Modules additionnels « adaptation aux évolutions écologiques et numériques »

D'ici 2030, les métiers vont profondément évoluer ainsi que la façon de les exercer. D'ores et déjà, le contexte professionnel est en constante évolution ainsi que les évolutions du numérique imposent aux acteurs de faire preuve de plus de flexibilité et d'agilité pour réussir leur adaptation dans l'emploi. La transition numérique impacte désormais toutes les filières et implique une « requalification » des salariés. Des modules additionnels autour de compétences plus ciblées seraient susceptibles de mieux préparer à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des formés.

Par exemple pour les métiers de l'industrie et notamment ceux de l'agro-alimentaire :

- module sur la thématique de la « conduite de machine ou ligne » (avec des mises en situations professionnelles, Réalité Virtuelle immersive, Réalité augmentée, réalité mixte, concept de Fablab, serious games ...)

Par exemple pour les métiers de la production agricole et de l'agroéquipement :

- module « éco-conduite »,
- module « agriculture connectée ».

Par exemple pour les métiers du tertiaire et du commerce :

- module « webmarketing » (avec des modalités pédagogiques basées sur de la Réalité virtuelle immersive, Réalité augmentée et des serious game.....)

Par exemple pour les métiers du BTP, de l'aménagement de l'espace, des travaux paysagers :

- module « conduite d'engin de chantier » (*simulateur de conduite*),
- module « conduite de drone ».

L'ingénierie nécessaire à la mise en œuvre de ces modules additionnels impliquera des coûts supplémentaires afin de définir précisément :

- le choix des secteurs professionnels à prioriser parmi l'ensemble des secteurs concernés (commerce, bâtiment, industrie, tertiaire et commerce, aménagement paysagers et environnement, productions agricoles, services, ...),
- le choix des types de certifications à prioriser parmi celles concernées (CAP, BP, Bac pro, Titre, spécialisations ...).

► Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi

1 - La méthode permettant de recueillir en continu les besoins de compétences des entreprises du territoire :

1.1 - Analyser les besoins par secteur via les **dialogues sectoriels économie, emploi, formation et orientation professionnelles** organisés avec l'ensemble des acteurs économiques et institutionnels (fédérations patronales des branches professionnelles, Opérateurs de compétences - OPCO, DIRECCTE, Rectorat, Pôle emploi, observatoires de branches, chambres consulaires,...).

1.2 – Analyser en lien étroit avec les directions territoriales de Pôle emploi les besoins en formations remontés par **Forma'diag** à l'échelle de la région et des 18 territoires de solutions EFOP.

1.3 - Assurer un fort partenariat dans le cadre des **dialogues de gestion avec les valideurs de projets de formation** (Pôle emploi, Missions locales, CAP emploi) et les OPCO, qui président à la construction des programmations « RÉGION FORMATION - VISA Métiers, PRÉPA Avenir et PRÉPA Clés ».

1.4 - Partager les « **Repères territoriaux emploi, formation et orientation professionnelles** » communs au niveau des 18 territoires de solutions EFOP et s'enrichir de l'analyse des besoins des territoires en recrutement mais aussi en augmentation de compétences, notamment pour les publics prioritaires, pour construire des réponses adaptées (achats de la Région via marchés publics, financement d'achats individuels de formation par les demandeurs d'emploi, financement de formations d'adaptation à l'emploi achetées par les entreprises ou leurs OPCO ou délivrées en interne par les entreprises). Il conviendra de s'appuyer sur une méthodologie définie au niveau régional, avec l'appui des équipes territoriales du CARIFOREF.

1.5 - Accompagner les initiatives **d'entreprises qui développent leur propre filière de formation** : partenariat entre organismes de formation et dispositif d'apprentissage ou de professionnalisation permettant la création de filières de formation certifiantes avec embauche garantie par l'entreprise (ex : Fiteco et Comptacom en Mayenne (53), Laforêt immobilier en Sarthe (72)). Appui à la professionnalisation des entreprises aux Actions de formation en situation de travail (AFEST) dans le cadre du dispositif de formation longue d'adaptation à l'emploi « Parcours TPME ».

1.6 - Renforcer le dispositif « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir » pour augmenter les effectifs accueillis par les **Plateformes de découverte des métiers** en ciblant les métiers en tensions / émergents sur les territoires en partenariat avec les TPE/PME.

2 - Adopter des modalités d'achat par marché public permettant la réactivité et la souplesse des réponses formation :

Pour mettre en œuvre l'offre « RÉGION FORMATION » achetée par la Région, il est procédé à des consultations / marchés publics allotis par secteur et département pour l'offre qualifiante « RÉGION FORMATION – VISA » et par territoire de solutions EFOP pour l'offre préparatoire « RÉGION FORMATION – PRÉPA ».

Il s'agit d'accords-cadres. Les organismes s'engagent sur l'ensemble des certifications et parcours qu'ils peuvent conduire, en réponse à la commande de la Région. La Région, en fonction des besoins recensés (en dialogues sectoriels, à l'occasion des CLEFOP, en dialogues de gestion, ou à tout autre moment), peut demander aux organismes de formation de décliner / adapter les lieux, dates et certifications précises.

L'unité d'achat est l'heure stagiaire, permettant ainsi d'ajuster la programmation des formations en fonction des certifications recherchées et des redéploiements d'heures au sein des lots pour s'adapter aux profils des stagiaires et aux attentes des entreprises.

Les actuels marchés de formation de la Région des Pays de la Loire sont reconduits pour la période 2019-2020. Ils sont allotis et exprimés en mini et maxi d'heures stagiaires.

En fonction des besoins exprimés par les entreprises, la commande de formation peut aller jusqu'au maxi des heures stagiaires commandées. Ainsi, en cas de nécessité, il est possible de prévoir, pour certains lots, de consommer sur la seule année 2019 la totalité des heures prévues pour les années 2019 et 2020. Dans ce cas, il serait nécessaire de relancer, en 2019, les lots pour lesquels la totalité des heures prévues pour 2 ans aurait été consommée sur la seule année 2020. Les différentes instances de concertation, présentées dans le point ci-avant, permettront d'ajuster et d'anticiper la commande régionale de formation.

Les modalités d'achat feront l'objet d'une réflexion collective avec l'ensemble des acteurs concernés au 1^{er} semestre 2019, afin, le cas échéant, d'adapter le nouveau marché de 2020, dans le cadre des évolutions législatives et réglementaires (nouvelle définition de l'action de formation, FOAD, par exemple).

3 - Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité » :

Il s'agira de tester une approche de « job-rotation » dans les TPE-PME, en proposant aux entreprises d'intégrer des demandeurs d'emploi en formation directement en situation sur poste de travail (par les formations d'adaptation à l'emploi financée dans le cadre du programme « RÉGION FORMATION – ACCÈS Emploi » mises en œuvre par Pôle emploi). Dans le même temps, l'entreprise permettra à ses salariés de partir en formation pour développer leurs compétences. Cela entraînera un double mouvement d'évolution des compétences des actifs (demandeurs et salariés) avec une mise en emploi des demandeurs. Pour les PME de moins de 50 salariés, les coûts de formation du salarié pourront être soutenus par la Région dans le cadre de son programme « RÉGION FORMATION – ACCÈS Evolution » mis en œuvre en partenariat avec les OPCO.

II.3) FOCUS : Les 10 parcours proposés avec contenus additionnels afin de répondre aux besoins de compétences exprimés par les recruteurs, non couverts par les référentiels

1 - La certification : pilote de ligne IAA

Les modules complémentaires : comportement/savoir être, savoirs professionnels contextualisés, CLEA.

L'objectif : organiser des parcours certifiants totalement individualisés en fonction des profils des stagiaires

Le porteur : OPCALIM.

Le périmètre des compétences



2 - Les certifications : production agricole

Les modules complémentaires : Rendre accessible l'offre de formation en production agricole grâce à la FOAD et à la mutualisation des plateaux.

L'objectif : Avoir une offre modulaire unique sur le territoire régional (Mailler les parcours de formation modulaires en réseau entre les centres de formations susceptibles d'accueillir ces mêmes sections et le plateau technologique spécialisé) ; Renforcer l'individualisation des parcours et le tutorat pratique et technique (Permettre une formation pratique à la carte grâce à des agri-formateurs) ; Innovation pédagogique (Séances de face à face à distance, enrichissement de l'offre de formation à distance).

Le porteur : Chambre régionale d'agriculture.

3 - La certification : métiers de la logistique (niveaux 5 et 4)

Les modules complémentaires : compétences numériques, savoir être.

L'objectif : L'apparition de nouvelles compétences pour les magasiniers sera liée au développement croissant des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui permettent une automatisation accrue des activités et des échanges permanents avec les différents acteurs de la chaîne logistique (fournisseurs, clients, prestataires, autorités). La part du travail manuel va diminuer. C'est à la condition de qualifications accrues, en particulier celles liées à l'exploitation des systèmes de gestion de l'entrepôt et des stocks, que le magasinier restera «un métier d'avenir».

Le porteur : OPCA Transports et services.

4 - La certification : les métiers du loisir (lots métiers du tourisme de « RÉGION FORMATION – VISA Métiers »)

Les modules complémentaires : compétences numériques, compétences transversales.

L'objectif : Il paraît nécessaire de former les salariés du secteur des loisirs :

- en amont de la saison touristique afin d'assurer leur employabilité,
- sur les métiers nécessitant de la multi-compétence (agent de loisirs, agent d'accueil,...), notamment dans les petites structures : il s'agit à la fois de compétences transversales (langues, accueil, management, hygiène et sécurité), et à la fois de compétences plus techniques (maintenance, logistique, restauration),
- sur les compétences numériques liées à la commercialisation : webmarketing, utilisation et exploitation des outils CRM / billetterie, commercialisation sur les nouveaux formats (applications mobile, etc.),

- sur les compétences liées au spectacle et aux attractions (cascadeur, animalier, comédien, etc.).

Le porteur : OPCA AFDAS.

5 - La certification : conducteur routier

Les modules complémentaires : maîtrise de la langue française, savoir être.

L'objectif : L'accès au parcours de formation préparant au métier de conducteur nécessite des prérequis (maîtrise de la langue française, « savoir-être », ...) indispensables à la conduite de véhicules poids-lourds et en particulier à l'examen du code de la route.

Afin de permettre l'accès du public éloigné du marché de l'emploi et des conditions d'exercice du métier à ce parcours de formation, nous privilégions l'expérimentation d'un parcours innovant qui inclura une pédagogie adaptée, sur un parcours de formation d'une durée supplémentaire.

Estimée à 215 heures, soit un 1/3 temps en sus, le contenu de cette « plateforme » dédiée aux métiers du transport et de la logistique, inclurait :

- Apprentissage de la langue française : 100h
- Pédagogie adaptée au passage du code de la route : 50h
- Module savoir / savoir-être « métier » : 15h
- Elaboration du projet professionnel : 50h

(En option : Préparation à l'examen du permis B – véhicule léger, si nécessaire : 50h).

Le porteur : Fédération Nationale des Transporteurs Routiers.

6 - La certification : formation de formateur

Les modules complémentaires : compétences numériques, Réalité Virtuelle immersive, Réalité augmentée, sérieux game, modules sur travail collaboratif, etc.

L'objectif : Face à la diversité des publics visés, il s'agit de faire évoluer les approches pédagogiques (pour des publics comme les séniors (cf. discrimination liées à l'âge et TH) et ainsi de prévenir et résoudre certains freins à la réussite de parcours formatifs. Ainsi, cette évolution peut s'enclencher par la conception et le développement d'expérimentations sur des démarches de pédagogies inclusives.

Le porteur : Région des Pays de la Loire.

7 - La certification : métiers de la métallurgie niveaux 5 et 4 (chaudronnier, soudeur,...)

Les modules complémentaires : module « formation en situation de travail », module « posture professionnelle en entreprise ».

L'objectif : permettre à des publics peu motivés par le retour en formation de se former selon des modalités plus actives ; assurer l'accès à des plateaux techniques / outils adaptés car formation en entreprise.

Le porteur : Région des Pays de la Loire.

8 - La certification : maçon

Les modules complémentaires : module « formation en situation de travail », module « posture professionnelle en entreprise ».

L'objectif : permettre à des publics peu motivés par le retour en formation de se former selon des modalités plus actives ; assurer l'accès à des plateaux techniques / outils adaptés car formation en entreprise.

Le porteur : Région des Pays de la Loire.

9 - La certification : métiers des travaux publics (voirie, fibre optique,...)

Les modules complémentaires : Réalité Virtuelle immersive, Réalité augmentée, réalité mixte simulateur de conduite, habilitations diverses.

L'objectif : rendre les apprentissages accessibles et plus faciles, moins onéreux (outils virtuels), permettre aux organismes de formation d'avoir un matériel identique à celui des entreprises.

Le porteur : Région des Pays de la Loire.

10 - La certification : agent de bio nettoyage en secteur sanitaire et médico-social

Les modules complémentaires : CléA (domaines « gestes et posture », « français langue technique » notamment), module « posture professionnelle en entreprise ».

L'objectif : permettre à des publics éloignés de l'emploi (dont les demandeurs d'emploi non francophones) d'accéder à un emploi qualifié grâce à l'obtention d'une certification.

Le porteur : Région des Pays de la Loire.

La quasi-totalité des 10 parcours proposés peut faire l'objet, dès 2019, d'une mise en œuvre des modules complémentaires. Ces certifications sont déjà achetées dans le cadre de « REGION FORMATION - VISA Métiers » sous la forme d'heures stagiaires. La Région, lors des dialogues de gestion du printemps 2019 avec les organismes de formation, validera leur mise en œuvre.

Concernant la certification n°10 (Agents de bio nettoyage en secteur sanitaire et médico-social) un appel d'offres sera organisé courant 2019 pour une mise en œuvre début 2020.

II.4) Tableau de synthèse des actions : Immédiat / A ouvrir / A trois ans

AXE 1	Année de programmation	Mesure	Porteur
AXE 1	2019	1-Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences et d'adaptation à l'emploi - Renforcement	Région : reconduction de l'offre qualifiante « RÉGION FORMATION - VISA Métiers »
AXE 1	2020	1-Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences et d'adaptation à l'emploi - Nouveau	Région : lancement (en 2019) de nouveaux lots, notamment sur la propreté en milieu hospitalier. Financement de 200 places complémentaires aide-soignant
AXE 1	2019	1-Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences et d'adaptation à l'emploi - Nouveau	Région, Pôle emploi et OPCO : formations d'adaptation à l'emploi dont PTPME
AXE 1	2019	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises - Renforcement	Région : augmentation du volume horaire du module de remise à niveau contextualisée
AXE 1	2020	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises - Nouveau	Région : adaptation du cahier des charges des formations pour renforcer l'individualisation (pédagogie inclusive)
AXE 1	2019	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises. - Nouveau	Région : renforcer le recours au temps partiel
AXE 1	2020	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux	Région : travail sur les pré requis, les

		nouvelles compétences attendues des entreprises. - Nouveau	fiches descriptives pour mise en œuvre en 2020
AXE 1	2020	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises. - Nouveau	Région : travail sur les tests de sélection pour mise en œuvre en 2020
AXE 1	2020	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises. - Nouveau	Région : renforcer le partenariat, la multimodalité. Travailler sur l'approche blocs de compétences
AXE 1	A compter de 2019 pour les marchés en cours	2-Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises.	Région : ajouts de modules devant favoriser l'employabilité dans son offre certifiante
AXE 1	2019	3-Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi	Tous : partager un diagnostic commun au niveau des territoires EFOP
AXE 1	2019	3-Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi	Tous : expérimenter des articulations entre dispositifs en lien avec les entreprises
AXE 1	2019	3-Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi	Tous : réflexion sur les modalités d'achat dans le cadre du nouveau marché 2020
AXE 1	2019	4-Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »	Région – PE : tester une approche de job rotation dans les PME

III) Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

III.1) Enjeux

Les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les plus éloignés des évolutions du marché du travail ne peuvent que difficilement accéder à l'emploi ou à une formation qualifiante pour deux raisons : insuffisance des pré-requis et savoirs de base d'une part, situation de précarité et freins « périphériques » d'autre part. **Aussi, il conviendra de traiter tant l'acquisition des compétences clés que les difficultés sociales via des parcours de formation adaptés et une meilleure sécurisation matérielle des conditions de formation.**

1 - Les grands enjeux :

- Enjeux de construction de parcours quand on a pensé jusqu'alors en termes d'entrées en formation,
- Enjeux de définition de l'accompagnement dans et hors de l'entreprise

- Enjeux de communication
- Enjeux de remise à niveau du socle de connaissances des personnes les plus fragiles
- Enjeux d'incompréhension entre les entreprises et les demandeurs d'emploi sur les demandes des uns et les contraintes des autres.

2 - Les enjeux opérationnels :

- Améliorer l'accès des publics prioritaires (TH, résidents en QPV, zones rurales, DETLD,...) en formation.
- Mobiliser la formation pour des publics ayant peu de motivation pour la formation. Nécessité de mettre l'accent sur une mobilisation/remobilisation sociale et professionnelle avant une action de formation.
- Travailler sur la motivation des entreprises pour aller vers les publics cibles du Pacte.
- Améliorer le taux d'accès à l'emploi à l'issue d'une formation et en particulier le taux à l'emploi durable.
- Améliorer l'accueil au sein des entreprises, revisiter la question des tuteurs.
- Faciliter l'accès à la formation des publics mineurs.
- Adapter la pédagogie proposée pour des publics éloignés de l'emploi,
- Réfléchir sur des méthodes d'apprentissage alternatives permettant d'apprendre à apprendre.
- Permettre à des publics DE récurrents (contrat de travail très précaire) d'accéder à la formation : pertinence de formation à temps partiel ou à temps choisi.
- Accompagner tout au long du parcours jusqu'à l'emploi et pendant l'emploi.
- Eviter les ruptures de parcours et « rattraper » les personnes en rupture.
- Créer des étapes intermédiaires pour faciliter le parcours et les projets de formation.
- Revisiter les critères de sélection à l'entrée en formation (revoir les cahiers des charges).
- Accompagner l'acquisition des compétences comportementales pour se maintenir en situation d'emploi, de formation.
- Valoriser les expériences et les capacités construire le parcours.
- Penser de manière systémique les rôles de tuteurs en entreprise, des organismes accompagnateurs (Valideurs, organismes de formation), la formation étant une étape d'un parcours.
- Rendre visible l'offre de formation (Région, Pôle emploi, OPCA/OPCO) dans le cadre du PIC (médias, réseaux sociaux, communication auprès des entreprises).

III.2) Les réponses à apporter

- **Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives**

Les publics avec un faible niveau de formation et éloignés de l'emploi, ont besoin de consolider leurs **prérequis** puis de « **marches intermédiaires** » pour accéder de façon sécurisée à l'offre de formation qualifiante.

1 - Le module de remise à niveau contextualisée dans VISA Métiers :

L'offre régionale de formation qualifiante « REGION FORMATION -VISA Métiers » prévoit la mise en œuvre d'un module de remise à niveau contextualisée dès lors que les candidats **ne possèdent pas les prérequis nécessaires à l'entrée en formation**. Ce parcours individualisé est formalisé dans le contrat individuel de formation proposé au stagiaire.

Les candidats ne disposant pas des prérequis peuvent bénéficier d'un module de 4 à 6 semaines, voire plus, destiné à travailler la remise à niveau contextualisée au secteur professionnel / métier visé.

Selon les besoins, l'organisme de formation individualisera le parcours du stagiaire en aménageant des séquences de formation permettant cette remédiation. A cet égard, toute la palette des modalités pédagogiques peut être mobilisée ; par exemple : travail en centre de ressources, formation à distance, ateliers collectifs, autoformation accompagnée...

Les durées des formations sont compatibles avec les durées prévues par le référentiel de formation ou par l'habilitation. Elles peuvent être supérieures lorsque l'acquisition d'une ou plusieurs compétences clés, ou les habilitations ou permis indispensables à l'exercice du métier visé, s'avèrent nécessaires. Les durées peuvent être également supérieures lorsque la formation intègre les dimensions du développement durable ou des modules complémentaires favorisant l'employabilité qui ne sont pas prévus au référentiel (français langue technique, sauveteur secouriste du travail, etc.).

Ce module de remise à niveau contextualisée a été mis en place en septembre 2017 dans le cadre du dispositif « REGION FORMATION - VISA Métiers ». Il est encore mal connu des réseaux valideurs et peu mis en œuvre par les organismes de formation.

Un effort particulier doit être fait en faveur de son appropriation par les acteurs et de sa lisibilité en termes d'organisation. En effet, il peut être mis en œuvre en amont de l'entrée en formation qualifiante ou en parallèle de la formation qualifiante.

Des réunions départementales d'échanges sur l'offre « REGION FORMATION » entre organismes de formation et réseaux des valideurs (Missions locales, CAP Emploi et Pôle emploi) doivent permettre d'améliorer l'appropriation et la mise en œuvre de ce module de remise à niveau contextualisée.

2 - L'intégration du module « Apprendre à apprendre » :

Les dispositifs « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir », « RÉGION FORMATION - PRÉPA Clés » et « Prépa Compétences » (prestation de Pôle emploi mis en œuvre par l'AFPA) proposent aux bénéficiaires un module spécifique intitulé « Apprendre à apprendre ». Ce module pourra être ajusté pour des publics peu ou pas qualifiés, notamment pour intégrer des temps de remobilisation liés à la confiance en soi et des fondamentaux liés à la culture numérique.

3 - Le travail sur les savoir-être :

Les modules de savoir-être sont systématiquement organisés dans l'offre « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir ».

Dans les formations qualifiantes relevant de « REGION FORMATION - VISA Métiers », un module sur les comportements en situation professionnelle pourrait être introduit en cas de besoin dans le cadre de la « remise à niveau contextualisée ».

Par ailleurs, le Plan d'investissement dans les compétences national finance la prestation délivrée par Pôle emploi « Valoriser mon image professionnelle ».

4 - Les compétences clés :

Le dispositif « RÉGION FORMATION - PRÉPA Clés » organise la mise en œuvre de formations très individualisées autour de plusieurs référentiels :

- CléA (le dispositif finance, outre les heures de formation, le positionnement et l'évaluation),
- Les 8 compétences clés (cadre de références européen),
- Le DAEU A et B.

Pour assurer un plus grand recours à ce dispositif « RÉGION FORMATION - PRÉPA Clés », il est envisagé de :

- Proposer CléA au public jeune intégré en **Garantie jeune** en tant que de besoin.
- Proposer dans l'offre qualifiante le **module « remise à niveau contextualisée »** aux stagiaires qui ne possèdent pas complètement tous les pré-requis liés au métier visé. Cette mesure peut être mise en œuvre dès 2019.
- Permettre aux futurs stagiaires **détenteurs de CléA** d'être exemptés du module de remise à niveau.
- S'appuyer sur le référentiel CléA pour valider un premier niveau d'employabilité et la capacité des personnes à savoir **valoriser leurs compétences acquises et transférables**.
- Prendre en compte à l'entrée en formation dans « REGION FORMATION - VISA Métiers » la certification CléA **comme une équivalence des prérequis demandés** (mesure pouvant être mise en œuvre dès 2019).

Zoom sur le Numérique :

Existant : Diagnostics et prestations numériques (mis en œuvre par Pôle emploi)

Il s'agit d'une évaluation et d'un module de base vers des compétences numériques : qui permettent, à l'issue de l'évaluation « PIX », une montée en compétences numériques. Il est possible d'envisager l'auto-évaluation PIX par le stagiaire, avec l'appui d'un formateur.

Ce module pourra être intégré dans les formations PRÉPA. Il s'agira de **certifier les compétences numériques dans le cadre du module CléA « numérique »** qui porte sur les compétences liées à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.

De même, il sera sans doute opportun de réfléchir à un « **Passeport digital** » proposé à tous les Demandeurs d'emploi sur l'outil numérique et les réseaux sociaux.

5 - Mettre en œuvre des formations de « Français Langue Etrangère à visée professionnelle » :

Pour répondre à la fois aux besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi non francophones, la Région va mettre en œuvre à compter du printemps 2019 des formations « Français Langue Etrangère à visée professionnelle » : « **RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir** » – **DE non francophones au Printemps 2019**

Les demandeurs d'emploi non francophones, originaires ou non de l'Union européenne, ne maîtrisent pas suffisamment la langue française pour accéder aux formations du bloc PREPA, notamment « REGION FORMATION – PREPA Clés ». Ainsi, ils ne peuvent pas travailler leur projet professionnel ni leur insertion dans l'emploi. Aussi, il est prévu dans le cadre du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences 2019-2022, d'enrichir « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir » de différents modules : français langue étrangère, connaissance de la société française et du monde du travail, etc.

L'objectif est de **former 240 demandeurs d'emploi supplémentaires par an**. Les parcours de formation sont individualisés. La durée maximum d'un parcours est de 480 h en centre sur 6 mois.

Par ailleurs, il est proposé d'**intégrer dans le module « remise à niveau contextualisée »** mis en œuvre dans le cadre de « RÉGION FORMATION - VISA Métiers » un module de français langue technique (*cf point 1 ci-dessus*).

6 – Acquérir les compétences de base, valider un diplôme puis s'insérer sur la marché du travail par la mise situation de production :

Les écoles de production sont une des voies possibles parmi les dispositifs actuels de formation des jeunes. **Elles permettent d'apprendre en produisant** (principe de l'apprentissage) et sans devoir alterner entre l'école et l'entreprise. L'élève-apprenti reste au sein de l'établissement pour la formation pratique et théorique. C'est un **apprentissage intégré**.

Ces écoles sont des établissements privés, à but non lucratif, déclarés au Rectorat de l'académie. À ce titre, elles préparent aux diplômes d'État : **CAP** et **Bac Pro**, participent à l'élaboration des sujets d'examens et sont elles-mêmes lieux d'examen¹.

Les écoles de production sont regroupées au sein de la Fédération nationale des écoles de production (FNEP). Il en existe 4 en Pays de la Loire :

- ICAM site de Nantes (qui prépare au CAP Electricien.ne Monteur câbleur).
- ICAM site de La Roche sur Yon (qui prépare au CAP Conducteur.trice d'Installation de Production).
- L'Ecole de production de Briacé (qui prépare au CAP Travaux paysagers).
- L'Ecole de production AGAPE à Angers, (qui prépare au CAP Service en brasserie Café, ainsi qu'au CAP Cuisine).

Leur méthode est la **Pédagogie du sens** : l'élève consacre deux tiers de son temps dans la réalisation de commandes aux conditions du marché pour de vrais clients, industriels ou particuliers.

Par cette dimension entrepreneuriale, la pédagogie des écoles de production vise **l'intégration progressive à la vie professionnelle et adulte**, avec ses rythmes (35 heures annualisées), ses exigences et ses liens sociaux. L'apprentissage du métier et du travail en équipe se fait à travers les contraintes qu'impose la production. Le vecteur de la transmission des savoir-faire et des savoir-être du métier est le travail commun du jeune et du Maître-Professionnel pour réaliser ensemble les commandes des clients.

Cette approche pédagogique vise également à remettre le jeune dans une logique de confiance en lui-même et de valorisation de ses capacités. Pour cela, l'élève est responsable des travaux à produire et à livrer. L'exigence de qualité l'engage personnellement par rapport à ce qu'il produit. La réalisation de l'objet de la commande est alors le moyen de faire prendre concrètement conscience au jeune de ses capacités (preuve tangible pour un jeune qui doute). Chaque fois que cela est possible, la démarche pédagogique inclut l'installation chez le client, ou la remise, de la commande réalisée. L'expérience de la satisfaction du client étant un vecteur essentiel de la reconstruction de la confiance en soi.

De ce fait ces écoles se montrent efficace en termes d'insertion des jeunes dans la vie sociale et professionnelle, notamment ceux qui sont en difficulté dans le système traditionnel. Elles contribuent ainsi à la lutte contre le décrochage scolaire (dès 15 ans) **et contre le chômage des jeunes** (qualification et insertion), en tant que **sas entre la rupture d'un parcours scolaire et l'insertion professionnelle**.

Avec les moyens du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences (sous réserve de l'acceptation de son éligibilité), **il sera proposé de développer les Ecoles de production en Pays de la Loire, en leur permettant de former d'avantage de jeunes décrocheurs en recherche d'une insertion professionnelle.** Ils y seront orientés principalement par les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), ou par les Missions locales.

► Améliorer la fluidité des parcours

Outre la création de dispositifs intégrés, ou de suivi et d'accompagnement renforcés, cet enjeu majeur de parcours sans couture, guide la philosophie du Pacte et irrigue les actions proposées. Les signataires veilleront au sein de la gouvernance à sa mise en œuvre opérationnelle.

1- Des dispositifs intégrés :

Sur certains territoires, les demandeurs d'emploi les plus en difficultés n'accèdent pas volontiers à l'offre de formation, soit parce qu'ils ont peu de goût pour la formation, soit parce que l'offre est éloignée géographiquement.

Afin de rapprocher l'offre de ces demandeurs d'emploi, il est proposé de mettre en œuvre, sur ces territoires, des dispositifs intégrés dont l'objectif est de renforcer l'accompagnement et la **construction de**

parcours très individualisés en abordant l'ensemble des éléments de sécurisation du parcours (mobilité, hébergement..).

Ces dispositifs intégreront les différents objectifs pédagogiques visés par l'ensemble des programmes relevant de « RÉGION FORMATION » :

- la découverte des secteurs professionnels qui recrutent sur ces territoires, la construction d'un projet professionnel,
- les compétences clés (remise à niveau cognitive, les comportements en situation professionnelle),
- la qualification de niveau 5 ou 4 sans rupture ou étape intermédiaire.

Le stagiaire bénéficiera d'une rémunération en continu et sera accompagné par un référent unique tout au long de son parcours, jusqu'à son recrutement dans une entreprise. Le dispositif est accessible en continu et les parcours sont très individualisés.

Ils pourront être mis en œuvre en 2020 sur un certain nombre de territoires tests qui seront définis en 2019. L'objectif est de former 1 000 demandeurs d'emploi supplémentaires par an avec un parcours moyen de l'ordre de 8 à 10 mois.

2 - Des préparatoires et SAS en amont :

2.1 – « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir »: passerelle vers les Métiers du secteur sanitaire et social : Il s'agit de faire découvrir aux stagiaires de « RÉGION FORMATION - PRÉPA Avenir » les métiers du sanitaire et social (*niveaux 5 et 4*). Ainsi, il leur sera proposé de se rendre, avec l'accompagnement d'un formateur, sur les plateaux techniques des écoles sanitaires et sociales. Au-delà de la découverte de l'exercice du métier, ce passage sur les plateaux techniques des écoles sanitaires et sociales sur l'occasion pour les bénéficiaires de rencontrer des stagiaires en formation et des professionnels. Ce parcours spécifique préparera les bénéficiaires à envisager les concours et lever des freins psychologiques et culturels, voir les représentations genrées des métiers sanitaires et sociaux.

En 2019, l'expérimentation portera sur 3 territoires tests puis sera étendue aux autres territoires pour assurer la diffusion des bonnes pratiques.

2.2 – « RÉGION FORMATION - PRÉPA Concours » financée par la Région auprès des instituts de formation sanitaire et sociale, intégrant en amont une validation de projet type « Prépa compétences » afin de bien sécuriser le projet professionnel puis le parcours de formation (voir expérimentation Angers). Afin de permettre aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les plus en difficultés de suivre cette validation de projet puis préparation au concours, l'agrément du dispositif à la rémunération publique des stagiaires de la formation professionnelle (prévue à la partie VI du Code du travail) sera effectué.

Pour autant, des demandeurs d'emploi ayant effectué des interventions à domicile (ménage, repas,..) auprès de personnes âgées (souvent dans le cadre d'emplois aidés) ne se projettent pas en tant qu'aides-soignants en raison du frein (notamment psychologique) du concours d'entrée en institut (écrit et oral). Aussi, **il conviendrait d'expérimenter avec quelques instituts, la sélection de futurs aides-soignants par un jury de mise en situation professionnelle** afin de sélectionner sur une habileté, une posture en lieu et place du concours administratif (*sous réserve de l'accord, sollicité à ce stade, de la DGOS*) ; *il conviendra de prévoir le coût des plateaux techniques-jurys (simulation ARS) et frais annexes pour les personnes (mobilité restauration, ..).*

3 - Des actions de sécurisation des parcours :

Les mesures de sécurisation des parcours présentées ici dans l'axe 2, s'appliquent à l'ensemble des demandeurs d'emploi et parcours de formation, y compris ceux de l'axe 1.

3.1 – Des ressources : le site Acteurs FPC (formation professionnelle continue)

A travers son site internet « Acteurs FPC », la Région met à disposition de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue, des ressources diverses et variées destinées à assurer

l'accompagnement avant, pendant et après la formation. Ces ressources traitent de la **mobilité, de la santé, des aides financières et matérielles** devant contribuer à la sécurisation des parcours de formation. Toutes ces ressources sont consultables gratuitement en ligne. Elles ont vocation à être enrichies dans le cadre du futur plan de professionnalisation des acteurs qui va être mis en œuvre à compter du printemps 2019.

3.2 – La rémunération des stagiaires :

Mettre en place un complément de rémunération pour les demandeurs d'emploi indemnisés pour que l'entrée en formation ne dégrade pas leur situation financière.

Certains demandeurs d'emploi indemnisés privilégient le retour à l'emploi de courte ou de moyenne durée sur des postes non qualifiés plutôt que la formation, car ils ont besoin de la rémunération ou du complément de rémunération.

Environ 50% des demandeurs d'emploi sont indemnisés en Pays de la Loire. Un demandeur d'emploi indemnisé perçoit dans une majorité des cas à minima 20,81 € net par jour lors d'une formation (base des demandeurs d'emploi entrés en formation en 2017 sur une formation de plus de 270 jours soient 4 068 demandeurs d'emploi).

L'hypothèse retenue serait d'assurer une rémunération à la hauteur de 80% du SMIC pendant toute la durée de la formation (soit 30,25 € net). Si la fin de droit intervient pendant la formation, le complément vient en plus de l'allocation qui prend le relais pendant celle-ci (AREF, RFF, ASS-F, RFPE) afin de garantir la rémunération du demandeur d'emploi et éviter la reprise d'emploi non qualifiée.

En se basant sur les entrants en formation en 2017, ont été sélectionnés les demandeurs d'emploi qui sont entrés en formation en étant indemnisés sur une formation de 10 mois. Cela donne une population étudiée de 4 068 demandeurs d'emploi. Pour ces 4 068 demandeurs d'emploi indemnisés, l'application de la mesure « 80% du SMIC » représenterait un budget de 7 119 690 €.

74,8% des demandeurs d'emploi indemnisés seraient bénéficiaires de cette mesure soit 3 037 demandeurs d'emploi. En considérant une marge d'erreur de 10% et que le volume de demandeurs d'emploi concernés en 2019 sera équivalent, la mesure nécessiterait 6,4 M€ à 7,8 M€ soit un budget moyen de 2 344 € par demandeur d'emploi indemnisé.

Les demandeurs d'emploi éligibles au Pacte représentaient 24,5% des demandeurs d'emploi indemnisés entrant en formation en 2017. Sur cette population de demandeurs d'emploi éligibles au Pacte, le budget annuel serait de 1,5 M€ à 1,9 M€ pour une aide moyenne de 2 316 € par demandeur d'emploi bénéficiaires (entre 2 085 € et 2 548 €).

Les faisabilités juridiques et techniques (SI) de cette mesure restent à trouver car les systèmes d'information de Pôle emploi n'intègrent pas le calcul différentiel de rémunération et il n'est pas possible de réaliser manuellement ce calcul sur environ 1 000 demandeurs. Ce travail préparatoire sera réalisé en 2019 pour une mise en œuvre de la mesure en 2020.

Elargir l'accès à la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi en formation sanitaire et sociale.

Depuis 2017, un agrément de la Région ouvre droit à la rémunération aux demandeurs d'emploi en formations paramédicales de niveaux V et IV. La Région attribue ainsi une rémunération de stagiaire de la formation professionnelle continue aux demandeurs d'emploi engagés dans des formations d'aides-soignants, d'ambulanciers et d'auxiliaires de puériculture.

Afin de sécuriser l'ensemble des parcours infra bac sur les formations sanitaires et sociales, il sera proposé dès 2019 que la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle continue soit étendue à l'ensemble des formations sanitaires et sociales de niveaux V et IV. Ainsi, la Région attribuera une rémunération publique de stagiaire de la formation professionnelle continue aux demandeurs d'emploi engagés dans des formations sociales de niveau V et IV (par exemple :

moniteurs éducateurs, techniciens de l'intervention sociale et familiale et accompagnants éducatifs et sociaux).

Majorer les montants de rémunération des stagiaires sur des formations conduisant à des métiers « en tension »

La Région attribue chaque année une rémunération à environ 11 000 stagiaires de la formation professionnelle continue assortie d'une couverture sociale et éventuellement d'une aide supplémentaire au transport et à l'hébergement conformément à l'article L6341-4 du Code du travail. Au-delà de cette obligation légale, des mesures ont été adoptées par la Région :

- revalorisation des montants mensuels de rémunération (15 € pour les demandeurs d'emploi, 65 € pour les primo-demandeurs d'emploi et 350 € pour les parents isolés),
- mise en place d'un mécanisme d'accélération du versement des rémunérations via un dispositif d'acomptes et d'avances.

Il sera proposé une mesure complémentaire de majoration de la rémunération sur les secteurs en tension.

Des mesures de sécurisation complémentaires seront explorées, par exemple en modulant les taux de rémunération ou le montant des indemnités de transports, en fonction de la formation suivie, afin de revaloriser les aides servies aux stagiaires intégrant telle ou telle session de formation et, partant, de favoriser les inscriptions dans ces filières.

Revalorisation des frais de transport : multiplication par deux des indemnités forfaitaires annexées à la rémunération. Coût annuel estimé : 500 000 €.

Modulation des montants de rémunération et des indemnités de transport sur des formations conduisant à des métiers « en tension ». Coût annuel estimé : 700 000 € pour la revalorisation de 50% de la rémunération dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie.

Etendre le périmètre du Fonds social d'urgence régional des stagiaires la formation professionnelle continue

En complément des mesures de sécurisation des parcours de formation engagées au titre de la rémunération des stagiaires, un fonds social régional d'urgence de la formation professionnelle continue peut être sollicité par les stagiaires qui rencontrent de grandes difficultés financières susceptibles de les conduire à abandonner leur formation. Cette aide d'urgence de 250 € s'adresse aux stagiaires en formation qualifiante rémunérés par la Région (VISA Métiers).

Il sera proposé dès 2019 de faire évoluer les critères d'intervention et d'étendre la couverture de ce dispositif à l'ensemble des demandeurs d'emploi entrant sur des formations mises en œuvre par la Région (y compris ceux relevant de formations sanitaires et sociales) pour qu'ils puissent bénéficier de l'aide du fonds social d'urgence. Ainsi, s'agissant des critères d'intervention :

- les plafonds de ressources seront actualisés en prenant en compte la situation familiale du stagiaire,
- les modalités d'identification de la dégradation de la situation financière du stagiaire sont précisées.

S'agissant du périmètre d'intervention :

- sa couverture est étendue aux dispositifs « REGION FORMATION - PRÉPA Avenir », « REGION FORMATION - ACCÈS Entrepreneurs » et « REGION FORMATION - VISA Sanitaire et social »,
- sur l'ensemble des dispositifs couverts, son accès serait ouvert aux stagiaires allocataires de l'Aide au retour à l'emploi Formation -AREF (qui ne peuvent bénéficier de l'aide à la mobilité de Pôle emploi sur les formations financées par la Région « REGION FORMATION – VISA Métiers+ », « REGION FORMATION – ACCES Emploi »).

Dispositif SESAME en partenariat avec le CREPS : accompagnement du début de parcours à visée qualifiante ou diplômante. Face aux difficultés de recrutement constatées, le dispositif

SESAME consiste en une aide financière à la formation dans les domaines du sport ou de l'animation. L'objectif consiste à favoriser l'accès à un emploi dans le sport ou l'animation par l'obtention d'une qualification professionnelle, dans le cadre d'un parcours individualisé.

Ce dispositif concerne les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion sociale et/ou professionnelle résidant au sein d'un Quartier politique de la ville (QPV) ou d'une Zone de revitalisation rurale (ZRR).

3.3 Accompagner la mobilité géographique:

A travers le Plan de bataille pour l'emploi, la Région souhaite faciliter dans chaque département la mobilité des demandeurs d'emploi engagés dans une formation puis dans une période d'essai (Mesure 34). Pour ce faire, la Région soutient la mise en œuvre par les plateformes de mobilité existantes d'une offre globale (prêt, location ou réparation de véhicule, aide à la prise en charge de frais kilométriques ou transports en commun, conseil à la réparation ou à l'achat de véhicule) au bénéfice des demandeurs d'emploi entrés sur une formation relevant des programmes « RÉGION FORMATION PREPA, VISA, ACCES ».

L'objectif est de limiter l'abandon de formation et de lever les freins périphériques à l'accès à l'emploi, via un accompagnement sur mesure du demandeur d'emploi concerné. Expérimentée dès 2018 en Sarthe, cette action sera renouvelée sur le territoire sarthois avec la plateforme de Carbur'PERA, nouvel opérateur retenu par le Conseil départemental de la Sarthe. Le soutien régional à la mobilité se poursuivra en 2019 avec le partenariat engagé pour deux ans avec la plateforme départementale de Vendée. Ainsi dès le 1^{er} janvier 2019, les demandeurs d'emploi de Vendée rencontrant un problème de mobilité pourront bénéficier des services de la plateforme proposés par la Maison départementale de l'emploi et du développement économique (MDEDE de Vendée).

D'autres partenariats, en cours d'élaboration, vont se nouer dans le 1^{er} semestre 2019 afin de couvrir l'ensemble du territoire ligérien.

3.4 - Sécuriser les parcours des sortants de structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Dans le cadre de l'appel à projets national PIC IAE, les structures de l'IAE peuvent accompagner la montée en compétences des salariés en insertion et préparer la sortie vers une formation qualifiante ou certifiante. Il s'agit ici de mettre en place un réel parcours formatif, commençant au sein de la SIAE, avec une première montée en compétences par la mise en situation de travail, puis la consolidation du projet professionnel avec des actions de formation prise en charge dans le cadre du PIC IAE puis enfin de permettre **une entrée en formation certifiante à la sortie de la SIAE.** L'objectif est de permettre aux SIAE de devenir **valideurs de l'offre qualifiante « RÉGION FORMATION VISA Métiers ».**

3.5 - Sécurisation globale des parcours professionnels des TH :

Déployer des modules amont (préparatoires) permettant de sécuriser le projet de formation / professionnel et d'identifier les modalités d'adaptation et de compensation permettant de sécuriser le parcours en formation des publics TH aussi bien en organisme de formation qu'en stage en entreprise. (Exemple : « REGION FORMATION - PRÉPA Avenir – Réseau régional des ressources – professionnalisation des services de l'orientation et des organismes de formation).

- **Déployer la « formation accompagnée jusqu'à l'emploi » (AGEFIPH)** pour des publics très éloignés :

* **Intégrer un appui 2 en 1, sous forme d'une hotline pour la personne ou l'employeur, durant 6 mois après la formation** auprès du référent du parcours qui se coordonne avec l'organisme de formation sous 48 heures pour pouvoir agir et éviter les ruptures. Il s'agit d'apporter **par le formateur un appui-flash en emploi** (soit par téléphone, soit par une intervention) pour une personne qui post-formation pourrait se sentir en déphasage en emploi. Ainsi, par exemple, la formation a été réalisée avec certains matériaux, ou certains outils. Ils ne sont pas forcément les mêmes chez l'employeur et certains publics fragiles peuvent de ce fait se sentir déstabilisés.

L'appui du formateur peut aider la personne à reprendre confiance et lui éviter de décrocher de son emploi. Des prestations d'Appui Spécifiques par typologie de handicap peuvent être mises en œuvre par l'AGEFIPH.

* **Développer dans le cadre du service public de l'emploi (SPE), des groupes de stagiaires post-formation**, réunissant sur un territoire les anciens stagiaires (de plusieurs formations) permettant de consolider la dynamique de groupe et d'appui entre pairs. Un des effets importants de la formation, outre la formation, est la remobilisation des personnes ainsi que l'échange entre "pairs". L'objectif de tels groupes est ainsi de pouvoir poursuivre sur une dynamique d'entraînement et de mobilisation post-formation (ex : démarchage en commun d'entreprises). Il s'agit en quelque sorte d'un "club de chercheurs d'emploi" (comme Pôle emploi peut le proposer quelquefois), mais qui serait systématisé et encouragé.

► Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation

1- Renforcer l'accompagnement des stagiaires tout au long de leur parcours de formation :

- **Mettre en place un dispositif de Référents de parcours**, en charge du suivi global du parcours de formation : ce suivi, organisé par Pôle emploi, pourra s'appuyer sur des outils tels que le passeport de compétences qui indiquerait, outre les compétences acquises, des informations relatives aux préférences d'apprentissage, aux formations suivies et à leurs préconisations.
- **Formation du maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise** : l'idée est de mettre en place des formations de tuteur pour les salariés qui accompagnent la formation et l'intégration des demandeurs d'emploi dans l'entreprise.

2 - Soutenir et amplifier les projets issus des OPCA (futurs OPCO) en direction des publics les plus fragiles :

Le Pacte sera l'occasion de mener avec les OPCA / OPCO des actions particulières en direction des demandeurs d'emploi les moins qualifiés ou les plus fragiles. Ainsi, au cas par cas, en fonction des opportunités, des actions conjointes pourront être menées.

Il semble important de garder une marge de manœuvre budgétaire (en ne programmant pas l'intégralité des fonds) pour mettre en œuvre en cours d'année des actions qui permettront de mettre en relation des demandeurs d'emploi avec des employeurs. Ces actions pourront compléter les plans d'action des 18 conseils locaux emploi, formation et orientation professionnelles (CLEFOP), comme les conventions de partenariat financières passées par la Région avec les OPCA / OPCO, ou encore être remontées en CREFOP. Les actions citées ci-dessous donnent un exemple concret de ce qui pourrait être développé.

- **Le projet, Horizon emploi, en partenariat avec OPCALIA** et les Missions locales se proposait d'expérimenter l'accompagnement sur notre région de 45 jeunes de façon très intensive pour les remobiliser.

- **Le secteur du transport** rencontre aujourd'hui d'importantes difficultés de recrutement, avec des métiers en tension (notamment sur les métiers de conduite). Mener des actions en faveur de l'égalité professionnelle et renforcer leur image d'entreprises engagées sur ces questions sont ainsi des enjeux stratégiques pour les entreprises. L'OPCA Transports et Services a monté un projet traitant ces problématiques de mixité en région Rhône Alpes en co-financement avec le FSE.

De fait, l'OPCA Transports et Services a créé la formation T-Profession'Elles, dont le principal objectif est d'encourager une politique de l'emploi au féminin et la professionnalisation des femmes salariées afin

de leur ouvrir des perspectives de carrière réelles, dans un contexte fragilisé par la crise et un déficit d'image du secteur.

L'OPCA Transports et Services souhaite être moteur dans l'évolution vers l'égalité professionnelle au sein des entreprises des secteurs du transport en répondant à un double objectif : accompagner les femmes dans leur insertion professionnelle et sensibiliser les entreprises aux intérêts de la mixité professionnelle. En effet, l'OPCA Transports et Services continue ses actions en faveur de la mixité et vient de signer une convention nationale avec l'ANACT en réponse à l'appel à projets « Agir en faveur de l'égalité et de la mixité ».

► **Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation**

1 - Permettre une égalité d'accès à la formation et transformer les modalités de sourcing des publics :

- **Amplifier la dynamique des habiletés à l'emploi** : il est possible, lors de la sélection des stagiaires à l'entrée en formation, de sortir des pré-requis comme les diplômes ou les formations antérieures suivies, en se basant sur les savoirs être, aptitudes, compétences qui peuvent être testées via la Méthode de recrutement par simulations - MRS (étalonnage auprès des salariés exerçant dans la profession).

- **Inventer de nouveaux dispositifs d'évaluation de compétences**, mobiliser ceux existants, et tester les évaluations en « réalité virtuelle ». Il s'agit de développer des tests en réalité virtuelle avec de grandes entreprises ou des branches professionnelles :

- La réalité virtuelle est une technologie en forte croissance et en forte démocratisation auprès du grand public. Si à ses débuts, la réalité virtuelle a été utilisée à des fins récréatives, elle est de plus en plus déployée à des fins professionnelles. 87% des Demandeurs d'emploi et 77% des entreprises qui ont testé la réalité virtuelle ont été satisfaits.
- Les objectifs :
 - o Découvrir un métier, confirmer ou infirmer un projet professionnel avec notamment l'accès à des métiers où la PMSMP n'est pas toujours possible.
 - o Permettre aux entreprises de mieux et plus rapidement sourcer les candidats.
 - o Favoriser l'intermédiation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi : meilleure préparation des candidatures, prise de conscience et identification des compétences.

-**Faciliter la mise en place d'entreprises certificatrices de compétences** en lien avec les branches professionnelles. L'idée est que des entreprises labellisées accueillent des demandeurs d'emploi et valident les compétences développées par les demandeurs d'emploi et celles restant à acquérir. Cette évaluation professionnelle reconnue permettrait ensuite de construire un parcours de formation sur mesure pour le demandeur d'emploi.

-Mobiliser les travailleurs sociaux et acteurs de la politique de la ville :

Pour accroître et sécuriser les entrées en formation de publics en grande fragilité, il est souhaitable de mobiliser les acteurs sociaux au travers d'actions à mettre en place dans le cadre des CLEFOP : travail de proximité, attractivité, tiers de confiance. La collaboration au plus près des territoires, et notamment des zones rurales et des acteurs du travail social, devra se construire au cours de l'année 2019 pour une mise en œuvre opérationnelle en 2020.

Dans les territoires couverts par un contrat de ville, une bonne connaissance des actions du Pacte par les acteurs de la politique de la ville doit être organisée afin de permettre aux résidents des QPV d'accéder aux formations et actions proposées en articulation avec les projets qu'ils portent et financent.

-Elargir les choix professionnel :

Les choix professionnels sont marqués par la représentation genrée des métiers. Afin d'élargir les choix des individus, une attention particulière sera portée à la présentation des métiers, tant auprès du grand public que des professionnels de l'orientation. Des actions de sensibilisations seront menées pour favoriser l'intégration d'hommes dans des formations ou métiers réputés « féminins » (par exemple aide-soignant), ou de femmes dans des métiers dits « masculins » (par exemple peintre en bâtiment).

L'exemple de parcours réussis sera mis en exergue, avec témoignages, pour élargir les représentations et ouvrir de nouvelles perspectives.

2- Intégration des TH dans les formations de droit commun :

2.1. Privilégier l'intégration des TH avec les autres publics dans les différentes formations. De façon générale, pour favoriser l'inclusion, les formations mixant le public sont à privilégier aux formations spécifiques pour le public TH. Ainsi, la prise en compte, à compter de 2020, dans les cahiers des charges de formation, de préconisations pédagogiques « simples » permettra de faciliter l'inclusion des publics TH.

2.2. Faire évoluer le rythme des formations pour permettre l'intégration de publics fragiles (dont TH) et également ceux ayant un emploi à temps partiel. L'objectif est d'assurer le déploiement de formations à temps partiel dans le cadre de l'offre « REGION FORMATION - PRÉPA, VISA et ACCÈS », et notamment pour les formations qualifiantes, dans le cadre de la modularisation et l'individualisation des parcours. Il faudra alors travailler sur le montant de la rémunération qui est beaucoup moins avantageuse dès lors que la formation est à temps-partiel.

2.3. Élargir l'accès des TH aux filières de formation et aux métiers

Les TH doivent pouvoir accéder à toutes les formations. Or aujourd'hui, ils restent concentrés sur certaines filières de formation puis d'emploi. Il est donc nécessaire d'expérimenter des approches de formation intégrées « multi-métiers » porteurs associant :

- des modules de présentation de plusieurs métiers porteurs,
- des méthodes de recrutement par simulation (MRS) adaptés à ces métiers,
- des formations POEC à la suite, avec des modules amont pré-POEC si nécessaire.

Ces expérimentations pourront être organisées dans le cadre des plans d'actions des CLEFOP et dans les nouveaux dispositifs intégrés.

2.4. Intégrer la Ressource Handicap Formation comme modalité d'accompagnement des formations, dans le cadre du Pacte.

L'AGEFIPH met à la disposition des organismes de formation, des personnes handicapées et des valideurs de projet de formation, un service qui sécurise l'entrée et le suivi de la formation en veillant à ce que les besoins de compensation et d'accompagnement soient pris en compte et appropriés. Elle s'engage à accompagner les acteurs de formation du droit commun (institutionnels, opérateurs) pour rendre l'appareil formatif plus inclusif et à faire évoluer leurs pédagogies en ce sens.

2.5. Rendre attractive la formation pour les publics TH seniors

Pour l'ensemble des publics fragiles, et de façon encore plus importante pour des seniors, les propositions d'emploi de très courte durée concurrencent une entrée ou un maintien en formation, qui faciliterait cependant l'accès à l'emploi durable. Il convient donc d'intégrer la question de la rémunération en formation pour les publics et prévoir une indemnisation spécifique pour les seniors en apprentissage.

2.6. Développer et amplifier les actions préparatoires permettant la prise en compte des besoins en compensation nécessaires en amont de la formation, et permettant de sécuriser le parcours.

2.7. Déployer dans le cadre des actions préparatoires à la formation et l'alternance, l'analyse des besoins en terme de compensation, et la préparation de la mise en place de solutions de compensation (Module « diagnostic de besoin en compensation » de premier niveau intégrée dans les actions préparatoires).

3 - Expérimentation de VAE collective sur les Titres Professionnels :

La VAE collective, dont l'expérimentation en Pays de la Loire sur les Titres professionnels a été lancée en 2016 et s'est poursuivie en 2018, pourrait être un levier stratégique au service d'un parcours de montée en compétences. L'appui sur le retour d'expérience de ces expérimentations devra être au cœur du montage de l'action.

Ainsi, l'intégration de la VAE collective dans les parcours doit être utilisée et prévue en réfléchissant aux articulations et mobilisations à mettre en place pour résoudre les difficultés liées au sourcing des candidats, à l'identification des besoins selon les territoires, à l'appropriation par les acteurs et les potentiels bénéficiaires notamment dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle et plus généralement de l'orientation. L'ingénierie pourra être développée en 2019 pour une mise en œuvre en 2020.

4 - Une expérimentation de parcours de formation à temps partiel pour les demandeurs d'emploi de catégorie B :

Au regard des publics demandeurs d'emploi en Pays de la Loire, il sera intéressant d'expérimenter des **offres de formation à temps partiel** destinées aux demandeurs d'emploi de catégorie B tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi et ayant exercé une activité réduite courte (c'est-à-dire de 78 heures ou moins au cours du mois).

Aussi, dans le cadre de certaines formations (tertiaires – BTP par exemple), il est possible d'offrir grâce à une pédagogie multimodale et des plateformes numériques, des temps présentiels adaptés et suivant les besoins, des **temps en autoformation distanciels**.

Cette offre doit permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder à la formation qui jusqu'alors leur était inaccessible, car elle sera désormais compatible avec un emploi à temps partiel – intérim, et sécurise la situation financière du demandeur d'emploi en garantissant un minimum de rémunération.

5 - Actualisation des profils compétences sur pole-emploi.fr, intégré dans les obligations des organismes de formation :

Le développement de **l'approche par compétences** élargit les opportunités de recrutement pour les demandeurs d'emploi comme pour les entreprises :

- les **savoirs être professionnels** attendus peuvent être renseignés par les recruteurs dans les offres d'emploi,
- le bilan personnalisé de compétences permet aux demandeurs d'emploi d'analyser leur potentiel professionnel sur le marché du travail,
- le profil de compétences disponible dans l'espace personnel du demandeur permet d'identifier les compétences détenues et de les valoriser auprès des recruteurs.

Aussi, en sortie de formation il est nécessaire que **l'organisme de formation accompagne le demandeur d'emploi pour mettre à jour son profil de compétence**. Cette obligation pourra figurer dans les cahiers des charges imposés aux organismes de formation.

6 – Communiquer très largement sur la formation professionnelle et son impact :

Pour accompagner les actions proposées dans le Pacte, il paraît important de lancer un dispositif de communication de grande ampleur, en continu, multicanal. Les objectifs visés sont :

- informer et convaincre les citoyens de l'importance de gérer son capital de compétences,
- informer les accompagnateurs sociaux, les relais d'information.

III.3) Tableau de synthèse des actions : Immédiat / A ouvrir / A trois ans

AXE 2	Année de programmation	Mesure	Porteur
AXE 2	2019	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base,	Région : allongement du module de remise à niveau contextualisée

		compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Renforcement	dans VISA Métiers
AXE 2	2020	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Renforcement	Région : adaptation du module « Apprendre à apprendre » et de « Savoir-être ».
AXE 2	2019	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Renforcement	Région : élargissement du périmètre d'action de CléA
AXE 2	2020	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Renforcement	Région : intégration du PIX dans les formations PRÉPA
AXE 2	2020	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Renforcement	Région : création d'un module « Passeport digital »
AXE 2	Printemps 2019	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Nouveau	Région : formations de découverte des métiers pour demandeurs d'emploi non francophones
AXE 2	2020	1-Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives - Renforcement	Région et FNEP : permettre aux Ecoles de production d'accueillir plus de jeunes en rupture scolaire et cherchant à s'insérer sur le marché du travail.
AXE 2	2019 - 2020	2-Améliorer la fluidité des parcours - Nouveau	Région : 2019 : élaborer les « dispositifs intégrés » et définir les territoires cibles 2020 : mettre en œuvre des dispositifs intégrés
AXE 2	2019	2-Améliorer la fluidité des parcours - Nouveau	Région : passerelle vers les métiers du sanitaire et social
AXE 2	Rentrée 2019 ?	2-Améliorer la fluidité des parcours - Nouveau	Région : prépa concours sanitaires
AXE 2	2019	2-Améliorer la fluidité des parcours Renforcement	Région : améliorer la lisibilité des ressources liées à

			l'accompagnement sur le site Acteurs FPC
AXE 2	2019-2020	2-Améliorer la fluidité des parcours - Nouveau	Région et Pôle emploi : réflexion sur la rémunération pour tous les publics
AXE 2	2019	2-Améliorer la fluidité des parcours - Renforcement	Région et Pôle emploi : mobilité géographique et résidentielle
AXE 2	2019-2020	2-Améliorer la fluidité des parcours - Nouveau	Région et DIRECCTE : suites de parcours en formation qualifiante des sortants de SIAE
AXE 2	2019 - 2020	2-Améliorer la fluidité des parcours - Nouveau	Agefiph : accompagnement post formation jusqu'à l'emploi
AXE 2	2020 - 2020	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Pôle emploi : référents de parcours
AXE 2	2021 - 2022	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Formation d'un réseau de tuteurs en entreprise (porteur à identifier)
AXE 2	2019	3 – Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Renforcement	Soutenir et amplifier les projets issus des OPCA / OPOCI
AXE 2	2020	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Région : retravailler les pré requis, les tests de recrutement afin d'élargir le sourcing et renforcer l'égalité d'accès à la formation
AXE 2	2022	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Pôle emploi : utiliser la réalité virtuelle pour évaluer les compétences des demandeurs d'emploi, faciliter l'intermédiation avec les entreprises
AXE 2	2020	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	DIRECCTE / Région/ CNCP/OPCO : Entreprises certificatrices de compétences
AXE 2	2020	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Région et Pôle emploi : Mobiliser les travailleurs sociaux et acteurs de la Politique de la Ville
AXE 2	2019	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Renforcement	Région et DRDFE : financement de l'URCEDIFF sur élargissement des choix professionnels
AXE 2	2019	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Renforcement	Agefiph : réseau régional des ressources handicap
AXE 2	2019	3-Assurer un accompagnement pendant le	DIRECCTE et Région : VAE

		parcours de formation - Renforcement	collective
AXE 2	2020	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Région et OPCO : Formation à temps partiel pour les DE catégorie B
AXE 2	2019	3-Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation - Nouveau	Pôle emploi : approche compétences / passeport de compétences dématérialisé

IV) Axe 3 : S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation

IV.1) Constats

D'une part :

- des demandeurs d'emploi réticents à suivre une formation longue trop théorique,
- une offre de formation qui peine à s'adapter aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises (formations longues, peu individualisées),
- des entreprises qui peinent à recruter, y compris sur des postes peu ou pas qualifiés.

D'autre part :

- Un contexte législatif et réglementaire qui évolue (désintermédiation de la formation, monétarisation du CPF, développement de l'approche compétences, ...).
- L'impact du numérique dans le contexte professionnel, l'évolution des métiers (place de la réalité virtuelle, de la réalité augmentée, de la robotisation, ...).

IV.2) Les réponses à apporter

- ▶ **De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi associées à des approches prospectives à travers le financement de nouveaux outils, ou de nouvelles démarches**

1 – La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

L'un des enjeux est d'appuyer la GPEC, notamment sur les métiers du numérique, ainsi que de la rendre consultable et actualisable, via un portail par exemple. Pour la rendre plus efficace, il faut permettre des GPEC plus courtes et interactives avec les entreprises. Il s'agira également d'encourager et développer l'identification des transferts de compétences possibles dans une logique intersectorielle.

2 - Le recueil de l'avis des stagiaires :

La prise en compte et la sollicitation des avis des stagiaires (notamment grâce à un outil tel qu'ANOTE) est à développer et poursuivre. Il importe de rendre visible les appréciations qualités ainsi que les résultats d'insertion pour le grand public (dans « versmonmetier-paysdelaloire.fr »).

3 - Des expérimentations au sein des 18 territoires de solutions EFOP :

La remontée des besoins via les CLEFOP, pour une adaptation en continu de l'offre, est importante. Il s'agit là d'identifier les secteurs où les tensions sont importantes et où les emplois sont accessibles par

des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Il pourra aussi s'agir de repérer les métiers peu qualifiés exposés au risque d'automatisation et qui pourraient être amenés à évoluer fortement (nettoyage, service à la personne, Industrie Agroalimentaire), et anticiper les parcours de « reconversion ».

Pour ce faire, il pourra s'agir de développer, au sein des CLEFOP, des groupes de travail sur les besoins de formation avec des entreprises (modalités pédagogiques, individualisation des parcours, compétences socles & comportementales), mais également d'inclure directement les entreprises dans les CLEFOP.

Cela peut également passer par le développement de l'ingénierie de formation pour monter des formations d'adaptation à l'emploi directement en phase avec les besoins précis de chaque entreprise. Et, bien entendu, il s'agit de renforcer les échanges d'informations entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientations professionnelles, les OPCO, mais aussi les besoins des publics des territoires, dont les publics spécifiques cibles (QPV, Zones rurales, TH, DETLD, seniors, jeunes non qualifiés). Enfin, le CEP et le conseil en ressources humaines de proximité, auprès des entreprises, est amené à se développer.

3.1 Des ressources expertes en analyse et observation

Il convient également de renforcer le CARIFOREF dans sa capacité d'observation et d'analyse pour les besoins, en identifiant les opportunités pour les publics fragiles ou décrochés. Cela concerne également les enquêtes d'insertion des stagiaires, en développant **des analyses « contrefactuelles »**.

Les signataires consolideront et capitaliseront, en 2019, les différentes études et analyses relatives à des publics spécifiques et produites par différents acteurs (INSEE, CGET, DIRECCTE, Pôle emploi, AGEFIPH, CAF, Missions locales, Collectivités) afin d'identifier les besoins, opportunités et leviers.

3.2 Des outils pour suivre et rendre compte

Pour répondre aux enjeux d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi, éviter les abandons et donc favoriser le retour à l'emploi suite à une formation, les **Systèmes d'Informations (SI) seront accrochés à AGORA** avec le soutien financier du Pacte en 2019 (comme la loi le prévoit). La traduction dans les SI de l'accompagnement des parcours « sans couture » et la modularisation de l'offre de formation s'inscrivent également dans cet objectif.

► Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées

Il s'agit de renforcer et de développer l'approche par compétences, notamment en accompagnant l'ingénierie des formations en blocs de compétence, ainsi que la modularisation effective de l'offre de formation. Cette volonté s'inscrit dans l'objectif de 100% des formations modularisées d'ici 4 ans.

Parmi les nouvelles approches pédagogiques innovantes, **l'Action de formation en situation de travail (AFEST) est amenée à se développer**. Il peut s'agir d'inverser la pédagogie et partir de l'action en entreprise pour aller vers la formation qualifiante et prendre le recul nécessaire en centre de formation. Un séminaire, au cours du 1^{er} semestre 2019, sera organisé par la Région et l'Etat sur les nouvelles approches pédagogiques, dont l'AFEST, afin d'impulser une démarche collective et partagée de mise en œuvre en Pays de la Loire à partir de témoignages et de retours d'expérience.

Face à la diversité des publics visés, il s'agit de faire évoluer les approches pédagogiques (pour des publics comme les seniors et les TH) et ainsi de prévenir et résoudre certains freins à la réussite de parcours formatifs. Ainsi, cette évolution peut s'enclencher par la conception et le **développement d'expérimentations sur des démarches de pédagogies inclusives**. Cela nécessite de former les formateurs et les professionnels du SPRO aux démarches de pédagogies inclusives.

Bien entendu, dans l'optique de renouveler et moderniser l'offre de formation, l'adoption d'une démarche adaptative et progressiste face à la digitalisation des métiers s'impose, et l'inclusion de cette même digitalisation dans les formations peut se faire via :

- La création de micros-dispositifs de perfectionnement ou d'élargissement des compétences (en terme de numérique, d'intelligence artificielle) pour rester informé et compétent.

- Le développement de le SPOC (Small Private Online course – cours privé en ligne) dans la Formation Ouverte à Distance (FOAD), ce qui permet d'apprendre en réalisant un projet, avec une communauté d'apprenants et un formateur à distance.
- L'expérimentation de la Réalité Virtuelle et de la Réalité Augmentée.
- Le développement des MOOCS et de la pédagogie à distance (dans l'idée de mixer formation présentielle/distancielle)
- L'usage des smartphones et des tablettes avec applications dédiées dans les formations.

D'une manière générale, il s'agit de soutenir activement une réingénierie des offres de formations en ayant recours aux ressources digitales, à la FOAD, à l'intelligence artificielle etc. Ceci permettant d'accompagner et de personnaliser les parcours, mais également de résoudre certaines difficultés d'accès.

► **Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn)**

Il s'agit de développer et soutenir de **nouvelles approches collaboratives** et des projets tels que les Hackaton (en formation pour développer un projet commun), ou les formations en « fablab », « Bootcamp » sur 1 mois pour des publics éloignés de l'emploi, en lien avec la filière du numérique et dans les locaux d'un incubateur numérique. La proposition de développer le SPOC (Small Private Online course – cours privé en ligne) dans la Formation Ouverte à Distance (FOAD) permet d'apprendre en réalisant un projet, avec une communauté d'apprenants et un formateur à distance et s'inscrit donc dans une approche à la fois moderne mais surtout collaborative.

Il peut s'agir également d'**individualiser l'offre de formation** en favorisant l'articulation entre les acteurs, par une construction avec le demandeur d'emploi de son parcours (alternance de formation et d'emploi, étapes). De la même manière, **les tuteurs d'entreprise** jouent un rôle primordial, et il est nécessaire de les former et de valoriser, en lien avec les réseaux accompagnateurs, la fonction tutorale (cf. projet d'action : « un tuteur – un emploi »).

- *« Un tuteur – un emploi » : alternance entreprise / organisme de formation, sur une durée de 300 à 400 heures pour les jeunes stagiaires de la formation professionnelle, entre 20 et 30 heures hebdomadaires avec la possibilité d'évoluer. Organisation progressive de mises en situation en entreprise (1 à 3 jours hebdomadaire, de façon évolutive). Ce projet s'adresse aux entreprises volontaires, en difficulté de recrutement, et prêtes à former. Elles doivent désigner un tuteur volontaire qui assure la transmission des savoirs. L'organisme de formation doit adapter les contenus théoriques aux besoins de l'entreprise et en collaboration avec celle-ci, à savoir les compétences-clés (individualisées), les compétences sociales, la connaissance du monde du travail, les moyens et outils pour réussir son intégration en milieu professionnel, SST et gestes et postures.*

L'idée est également de soutenir la coopération et le développement professionnel des formateurs, permettant ainsi une amélioration qualitative des formations. Cet accompagnement peut se faire via **la mise en place et l'accentuation de formations spécifiques de formateurs**. Cela se traduit notamment par le lancement, par la Région, d'une consultation visant à mettre en place une Assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) pour la professionnalisation des acteurs (travail sur l'organisation des certifications en blocs de compétences, le renforcement de l'individualisation, le développement de la multimodalité, notamment la FOAD...). Il peut s'agir également de former les formateurs aux nouvelles pédagogies / technologies.

► **Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée**

1- Le Référent de parcours et le passeport de compétences :

Il est souhaité de mettre en place un dispositif de **référénts de parcours**, en charge du suivi global du parcours de formation du stagiaire. Ce suivi pourra être organisé grâce au **passport de compétences** qui indiquera, outre les compétences acquises, des informations relatives aux préférences d'apprentissage, aux formations suivies et à leurs préconisations.

Il conviendra donc de travailler à l'élaboration d'un passeport de compétences réellement partagé, dématérialisé, prenant en compte **l'approche par compétences**.

Le développement de **l'approche par compétences** élargit les opportunités de recrutement pour les demandeurs d'emploi comme pour les entreprises :

- les savoirs être professionnels attendus peuvent être renseignés par les recruteurs dans les offres d'emploi ;
- le bilan personnalisé de compétences permet aux demandeurs d'emploi d'analyser leur potentiel professionnel sur le marché du travail ;
- le profil de compétences disponible dans l'espace personnel du demandeur permet d'identifier les compétences détenues et de les valoriser auprès des recruteurs.

En sortie de formation, il est nécessaire que **l'organisme de formation accompagne le demandeur d'emploi pour mettre à jour son « Profil de compétence »**. Dans le cadre de l'accompagnement post formation acheté par la Région dans ses marchés de formation « REGION FORMATION - PREPA, VISA et ACCÈS », l'organisme aidera les stagiaires à compléter son « Profil de compétences » sur le pole-emploi.fr.

2 - Le renforcement des relations entre valideurs et organismes de formation :

Un dialogue et un process entre les valideurs et les organismes de formation sont à instaurer pour reconstruire des parcours de formation pour les stagiaires dont la candidature à l'entrée en formation a été refusée. Comment rebondir après un refus de recrutement en formation, comment le valideur retravaille le projet de formation ou projet professionnel d'un demandeur d'emploi qui n'a pas été recruté dans la formation qu'il souhaitait ? Il s'agit aussi pour le valideur, alors qu'il a validé en amont le projet, de comprendre le refus de l'organisme de formation.

Plusieurs leviers sont repérés : **le déploiement de OUIFORM**, des réunions d'animation au niveau des territoires, l'amélioration des fiches descriptives des formations et des fiches de liaison, l'allongement du module de remise à niveau contextualisée, ainsi **qu'une animation de terrain renforcée par les équipes de la Région**.

3 -La compensation du handicap :

L'idée est ici d'intégrer la Ressource Handicap Formation comme modalité d'accompagnement des formations, permettant ainsi d'accompagner les acteurs de formation du droit commun (institutionnels, opérateurs) pour rendre l'appareil formatif plus inclusif et faire évoluer leurs pédagogies en ce sens. De la même manière, il importe d'accompagner les personnes les plus en difficulté pendant leur formation en développant l'approche par styles d'apprentissage.

► Mieux communiquer et informer sur l'offre de formation et ses opportunités

Comme le montre le diagnostic exposé dans le préambule, **les demandeurs d'emploi ne se positionnent pas spontanément sur l'offre de formation disponible**. Ainsi, l'ensemble des places ouvertes ne sont pas pourvues, alors que les besoins objectifs existent. Demandeurs d'emploi avant d'être demandeurs de formation, les individus privilégient les stratégies « de court terme » pour accéder au plus vite à l'emploi, fut-il précaire ou de courte durée.

De même, les demandeurs d'emploi ne sont pas nécessairement attirés par les métiers qui peinent à recruter, qu'il s'agisse d'offre d'une offre d'emploi ou d'une entrée en formation certifiante. Les opportunités objectives d'emploi, même présentées et exposées directement par les employeurs en séances d'information collective, ne suffisent pas à convaincre les demandeurs d'emploi de s'y orienter. L'image « sociale » des métiers, leurs représentations sexuées ou la perception (souvent erronée mais « ancrée ») des conditions de travail et de rémunération, semblent peser fortement sur les choix des individus et constituer des freins l'entrée en formation.

De même, la formation professionnelle continue peut inquiéter : perçue comme infantilisante car associée à la formation initiale sous statut scolaire, perçue comme longue, inutile, inadaptée, ou encore comme un dispositif occupationnel pour réduire artificiellement les statistiques du chômage, il faut souvent un long travail de persuasion et de mise en confiance pour aider les individus à entrer en formation. De plus, la formation peut parfois constituer une remise en cause des acquis et expériences professionnelles, une « prise de risque » sur l'image de soi que l'on va exposer à un formateur inconnu ou à d'autres stagiaires. Enfin, la formation peut remettre en cause l'organisation matérielle (garde d'enfants, déplacements, etc.) dans un quotidien précaire et complexe.

Aussi, la question de l'accompagnement des personnes (par leur conseiller Pôle emploi, Mission locale ou CAP emploi) pour élaborer leur projet professionnel et de formation est-elle cruciale. Pour faciliter et outiller cet accompagnement indispensable, la communication et l'information sur l'offre de formation et les métiers doivent être renouvelées et repensées. Sans ses deux éléments (accompagnement et information), le PACTE ne rencontrera pas son public.

Aussi, les actions suivantes seront mise en œuvre :

- **Animer l'offre de formation au niveau des 18 territoires de solutions EFOP** en renforçant l'équipe des référents territoriaux de la Région, agissant en proximité avec les valideurs de projet professionnel, les organismes de formation, les entreprises. Ainsi, les liens entre dispositifs et la remontée des besoins seront facilités.
- **Rendre visible l'offre de formation, en transformant le site « orientation-paysdelaloire.fr » en « versmonmétier-paysdelaloire.fr »** : portail régional de référence offrant des services géolocalisés répondant de manière ergonomique aux questions liées à l'emploi, aux métiers porteurs et aux formations qui y mènent. Avec un nouveau graphisme et une ergonomie améliorée, « versmonmétier-paysdelaloire.fr » va permettre à tout public (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi), d'obtenir de manière intuitive des informations sur les formations et de disposer d'informations croisées sur les métiers, l'emploi et leur territoire, pour mieux s'orienter.
- **Pour mieux choisir sa formation, « versmonmétier-paysdelaloire.fr » intégrera les services de l'application numérique « ANOTEA »**, dispositif d'évaluation qualitative en ligne des organismes de formation développé en partenariat avec Pôle emploi, permettant de recueillir et de publier l'avis des bénéficiaires des formations et de mettre en relation d'anciens stagiaires de la formation proposée avec des personnes en démarche d'orientation.
- **Le service « Rencontre un pro »**, sera également développé sur « versmonmétier-paysdelaloire.fr ». Destiné aux jeunes et aux actifs (demandeurs d'emploi et salariés) ce service proposera aux utilisateurs d'entrer directement en contact avec un professionnel exerçant un métier vers lequel le jeune, le demandeur d'emploi ou le salarié ligérien, envisage de s'orienter.
- **Un « Service dédié aux entreprises » sera également proposé sur « versmonmétier-paysdelaloire.fr »**. Il permettra aux dirigeants ligériens d'identifier en proximité toutes les formations de leur territoire préparant à leurs métiers pour recruter leurs futurs salariés, mais aussi d'identifier le bon interlocuteur pour répondre à leurs besoins en recrutement et construire le plan de développement de compétences pour leurs salariés.

- **Le service « Repères territoriaux »** à destination des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (EFOP) des 18 territoires de solutions ligériens, leur permettra d'accéder à des informations localisées (les données socio-économiques, le marché du travail, le besoin des entreprises, l'offre de formation existante et à venir, etc.) pour alimenter les plans d'actions du territoire.
- **En complément, il s'agira de lancer un dispositif de communication** de grande ampleur, en continu, multicanal pour accompagner le Pacte : informer et convaincre les citoyens de l'importance de gérer son capital de compétences. **Il s'agira, sur l'ensemble des supports de communication et d'information, d'adapter la communication aux publics prioritaires, notamment les plus en difficulté cibles du Pacte (QPV, ruraux, TH...).**
- **En partenariat avec les branches professionnelles, les collectivités territoriales, et le service public de l'emploi, il sera organisé de grands événements régionaux sectoriels** : ex, Assises de l'industrie, Silver économie (économie du vieillissement), en associant des directeurs des ressources humaines d'entreprises.
- **Actions de découverte de métiers et de parcours de formation** par des immersions avant emploi avec des employeurs volontaires.
- **Favoriser les découvertes et essai en entreprise, via les PMSMP** (période de mise en situation en milieu professionnel).
- **Favoriser les rencontres et échanges d'expérience** entre demandeurs d'emploi et stagiaires en formation.
- **Communiquer largement avec les branches professionnelles** et le service public de l'emploi sur les opportunités d'emploi pour susciter les vocations.
- **Mener des actions innovantes dans le domaine de la communication** sur les métiers et les entreprises.
- **Faire évoluer les représentations des entreprises et des demandeurs d'emploi / définir des modalités plus adéquates.**

IV.3) Tableau de synthèse des actions : Immédiat / A ouvrir / A trois ans

AXE 3	Année de programmation	Mesure	Porteur
AXE 3	2019	1 - De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi associées à des approches prospectives à travers le financement de nouveaux outils, ou de nouvelles démarches. – Renforcement	DIRECCTE/Région/PE : indicateurs de suivi de parcours
AXE 3	2019	1 - De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi associées à des approches prospectives à travers le financement de nouveaux outils, ou de nouvelles démarches. - Nouveau	Tous : Expérimenter, au sein des CLEFOP, de nouvelles modalités de repérage des besoins en compétences et besoins des publics
AXE 3	2019	1 - De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi associées à des approches prospectives à	Région/DIRECCTE : consolidation des

		travers le financement de nouveaux outils, ou de nouvelles démarches. - Renforcement	différentes études sur les publics spécifiques
AXE 3	2019-2020	1 - De nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi associées à des approches prospectives à travers le financement de nouveaux outils, ou de nouvelles démarches. - Nouveau	DIRECCTE/Région : Raccrocher les SI régionaux à AGORA pour obtenir une meilleure lisibilité des parcours
AXE 3	2019-2020	2 - Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées - Nouveau	Région / Pôle emploi : Organiser et mettre en œuvre l'approche par compétences
AXE 3	2019	2 - Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées - Nouveau	Région / DIRECCTE/ PE : organiser un séminaire de réflexion sur les nouvelles méthodes et expérimenter l'AFEST
AXE 3	2019 - 2020	2 - Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées - Nouveau	Région : Développer toutes les modalités de digitalisation des formations
AXE 3	2020	3 - Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn) - Nouveau	Région : Formaliser la fonction tutorale, accompagner la professionnalisation des tuteurs
AXE 3	2019	3 - Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn) - Renforcement	Région : Mise en œuvre d'un plan de professionnalisation des acteurs de la formation
AXE 3	2019	4 - Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée - Nouveau	Région – Pôle emploi : Réflexion sur mise en place d'un référent de parcours et d'un passeport de compétences
AXE 3	2020	4 - Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée - Nouveau	Région – réseaux CEP : repenser la relation OF-Valideurs, l'outiller pour une meilleure fluidité des parcours
AXE 3	2019	5 - Mieux communiquer et informer sur l'offre de formation et ses opportunités - Nouveau	DIRECCTE/Région/Pôle emploi/ CARIFOREF / Branches professionnelles : nouveaux outils numériques et approches sur l'information et l'orientation

V) Méthode de suivi et d'évaluation proposée

V.1) Les modalités de gouvernance et de suivi :

Afin de suivre et piloter le Pacte, la DIRECCTE des Pays de la Loire et la Région conviennent de points d'étape au moins trimestriels.

Au moins deux fois par an, en Bureau du CREFOP ou en CREFOP plénier, un point d'étape des avancées du Pacte sera effectué.

Clause de revoyure :

Un rendez-vous annuel en mai – juin sur le cap de transformation du Pacte.

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre du cap de transformation du Pacte. Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

L'objet de ce rendez-vous annuel est donc de :

- valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes dans le présent document. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les objectifs, les modalités retenues, le périmètre, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte ;
- réaliser le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année.

Ce rendez-vous annuel de mai / juin associe les signataires. Il peut se conclure par la rédaction d'un avenant au présent Pacte, conçu comme un document chapeau.

Le 1^{er} rendez-vous de juin 2019 permettra notamment de présenter et de valider les pistes de transformation et les projets suivants :

- la coopération entre les acteurs,
- la transformation des achats,
- la mise en œuvre des 3 expérimentations,
- la mise en œuvre des compléments modulaires, les certifications ciblées,
- les actions de Job Rotation,
- l'analyse de l'ingénierie actuelle de formation professionnelle.

V.2) Les modalités d'évaluation :

1 - Les indicateurs spécifiques que le Pacte régional d'investissement dans les compétences des Pays de la Loire souhaite suivre :

Ces indicateurs ne sont pas exclusifs, ni exhaustifs. Ils s'ajoutent aux indicateurs « classiques » utilisés pour suivre la réalisation des actions (par exemple la part des heures réalisées sur les heures

programmées) et les résultats obtenus (taux d'accès à l'emploi 6 mois à l'issue des formations notamment).

En termes d'accueil des publics cibles :

- Vérifier l'objectif d'atteinte à minima de 15% d'entrées en « parcours Pacte » pour les TH (puisque 15% des demandeurs d'emploi éligibles au Pacte sont reconnus TH) – Cf. contribution de l'AGEFIPH).
- Des indicateurs similaires seront produits pour l'accès des publics relevant du Pacte aux formations : non qualifiés, DELD, Séniors et jeunes.
- Indicateurs de pilotage de l'égalité professionnelle (cf contribution DRDFE PDL) Le pilotage du Pacte sera sexué, afin d'évaluer son impact sur la réduction des écarts de situation observés entre femmes et hommes dans l'emploi : suivi sexué des bénéficiaires en termes d'accès aux parcours, de réussites aux examens, d'accès à un emploi durable, de CDD ou d'entrée dans une nouvelle phase de formation, etc.

En termes de réalisation des actions de formation :

- Taux de places pourvues sur les places ouvertes.
- Taux d'abandon (dont taux d'abandon pour emploi).
- Durée du parcours moyen réalisé.

En termes de résultats des actions de formation

- Taux d'accès à la formation qualifiante (pour les formations du bloc PREPA).
- Taux de réussite à la certification (pour les formations du bloc VISA).
- Taux de satisfaction des stagiaires, pour tous les programmes, obtenu grâce à ANOTEA

Pour suivre ces indicateurs, la Région des Pays de la Loire réalisera des analyses sur le public accueilli en formation et la réalisation des actions de formations directement à partir de son système d'informations. Pour l'évaluation des résultats obtenus à 3 mois, 6 mois et un après la sortie de formation, elle fera réaliser (par le CARIFOREF des Pays de la Loire) des enquêtes auprès des stagiaires. Pôle emploi pourra également compléter ou enrichir ces enquêtes et études avec ses propres bases de données.

2 - Mise en place d'un suivi informatisé en continu des actions et de suivi des trajectoires des bénéficiaires en Pays de la Loire :

- Evaluation technique et financière pour la mise en place d'une solution informatique d'accès en temps réel aux données.
- Echanges partenaires, recueil et caractérisation des fichiers de données (rq : nécessité d'une clé unique pour le suivi des bénéficiaires).
- Qualification des fichiers de données.
- Conception du suivi avec indicateurs, filtres, scénarios infos...
- Mise en œuvre technique et déploiement de l'outil.
- Accompagnement acteurs.

3 - Mesure de l'atteinte des objectifs qualitatifs du Pacte :

L'évaluation menée propose de disposer de regards différenciés selon les objectifs visés par les dispositifs selon la déclinaison suivante :

- Evaluation des dispositifs visant la remise à niveau et la découverte des métiers (REGION FORMATION - PREPA).
- Evaluation des dispositifs visant la création ou la reprise d'entreprise (REGION FORMATION - ACCES Entrepreneur).
- Evaluation des dispositifs visant l'obtention une qualification en lien avec les besoins de l'économie (REGION FORMATION – VISA Métiers, VISA Sanitaire et social, VISA Métiers+).
- Evaluation des dispositifs visant l'accès direct à l'emploi (REGION FORMATION – ACCES Emploi).
- Evaluation des dispositifs visant la mise à jour des compétences (AIF ou autres).

Chacune des évaluations des dispositifs PIC-PACTE se déroulera selon le processus suivant :

- création et conception technique du questionnaire, échange et validation,
- suivi prestataire de la passation des appels téléphoniques liés au dispositif,
- recueil et traitement des données,
- analyse et rédaction d'une publication synthétique,
- production d'éléments de diffusion,
- intervention sur demande.

4 - Mise en place et passation téléphonique de la 2ème interrogation (12 mois après la sortie) des sortants des dispositifs PIC-Pacte :

Mise en place et passation d'une 2ème interrogation téléphonique auprès des anciens stagiaires de la formation professionnelle continue après avoir été interrogé à 6 mois (suivi longitudinal).

5 - Mise en place d'un suivi qualitatif du Pacte :

- Analyse des objectifs du Pacte et définition des questions évaluatives associées.
- Mise en place d'une démarche de suivi (concertation, recueil et structuration d'informations...).

6- Etude contrefactuelle sur l'effet de la formation sur le parcours des jeunes en Missions locales :

- recueil d'informations du système I-Milo et échange avec missions locales,
- création et conception technique d'un questionnaire, échange et validation,
- suivi prestataire de la passation des appels téléphoniques liés au dispositif,
- recueil et traitement des données,
- entretiens face à face et/ou téléphonique avec un échantillon de 20 à 30 jeunes accompagnés par les missions locales,
- analyse et rédaction d'une publication synthétique,
- production d'éléments de diffusion,
- intervention sur demande.

FOCUS : les 3 actions à soumettre au comité scientifique d'évaluation

« Parcours TPME »

Description

Formation de 800 heures d'adaptation des compétences de demandeurs d'emploi à un poste repéré dans une TPE (moins de 50 salariés). La formation d'adaptation peut se faire dans l'entreprise, dans un centre de formation ou un mix des deux. Elle peut être sanctionnée par une certification complète ou partielle. Elle prévoit un tutorat renforcé de la part de l'employeur.

Objectif

L'accès direct à l'emploi (au moins 6 mois) suite à la formation

Public

Les demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de longue durée.
Les TPE, qui ont des difficultés de recrutement. N'ayant pas de structure RH « étoffée », elles ne peuvent pas intégrer et accueillir des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi.
Près de 700 parcours par an sont visés.

L'intérêt de l'évaluation

Il existe des AFPR, POEI et POEC qui ont fait la preuve de leurs résultats (73% d'insertion professionnelles dans les 6 mois). Elles permettent un retour rapide à l'emploi.

D'une durée de 400 heures, elles sont trop courtes pour les publics en difficulté, peu qualifiés et éloignés de l'emploi.

Permettre des formations longues d'adaptation à l'emploi semble donc intéressant pour ce public. Il s'agira de voir si ce dispositif permet la rencontre entre TPE et demandeurs d'emploi peu qualifiés, et les ressorts d'un tutorat / intégration réussie.

« Parcours intégré »

Description

Il s'agit d'un parcours « sans couture » qui intègre dans une même unité de temps, de lieu et d'action, toutes les étapes d'un parcours de formation.

Sa durée permet d'aller sans interruption de parcours ou de changement de dispositif de l'acquisition des compétences clés jusqu'à la validation d'une qualification de niveau V, et de la poursuivre jusqu'au niveau IV. Il prévoit un accompagnement individuel renforcé, afin d'adapter le parcours au stagiaire.

Objectif

L'accès à la qualification et à l'emploi.

Public

Les demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés, éloignés du marché du travail.

Plus de 1 000 parcours par an sont visés.

L'intérêt de l'évaluation

L'idée du parcours sans couture, et même sans rupture, mérite d'être concrétisée. Eviter au public de naviguer de stage en stage, lui offrir une réelle perspective de qualification, d'accompagnement jusqu'à l'emploi en prenant en compte toutes ses difficultés paraît souhaitable.

Mais cette longue durée ne risque-t-elle pas d'être un frein ? Quels sont les clés qui permettent à un individu en situation de précarité et de sous qualification de s'inscrire dans une stratégie de long terme pour une insertion professionnelle réussie ?

« REGION FORMATION - PRÉPA Avenir Aide-soignant intégré »

Description

Les personnes peu qualifiées, suivies en dispositifs d'insertion ou de découverte des métiers, ont parfois eu l'expérience de l'aide à la personne (notamment à l'occasion de contrats aidés). Leur manque de qualification ne leur permet pas d'espérer réussir au concours d'entrée (auto-censure). Pour d'autres, la représentation genrée du métier ou de sa pénibilité peuvent les rebuter, alors que des potentiels de recrutements importants existent.

Il s'agit, par une immersion en Instituts de Formation d'Aide-Soignant, par des stages encadrés en structures, par la rencontre de professionnels, d'élèves aides-soignants, de préparation adaptée au métier et au concours, de lever les freins et préparer une insertion professionnelle réussie.

Objectif

Susciter des vocations pour le métier d'Aide-soignant, aux débouchés avérés mais à la sélectivité forte (concours d'entrée) et à l'image dégradée (pénibilité et conditions de travail perçues comme négatives).

Public

Les demandeurs d'emploi peu qualifiés; en recherche de projet professionnel.

Plus de 250 parcours sont prévus.

L'intérêt de l'évaluation

Le dispositif nécessite une coopération entre organismes de formation intervenant dans le domaine de l'insertion et les Instituts de Formation d'Aides-soignants. Quels sont les ressorts d'une coopération réussie ?

L'immersion en instituts, en stage, la rencontre de professionnels et de stagiaires suffit-elle à changer les représentations, à susciter des vocations ? Et si oui, cela permet-il de passer le cap de la sélection, puis de devenir un professionnel reconnu ?

Les signataires du Pacte régional d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :

Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.

Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du Pacte, dans les conditions définies ci-dessous :

Axes d'intervention du PACTE régional d'investissement dans les compétences		Valeur cible
Axe 1.	Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	50 %
Axe 2.	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	43 %
Axe transverse.	S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	7 %

La variation de la cible financière pour les axes 1 et 2 est possible à hauteur de 5 à 10 points de pourcentage. Sur l'axe transverse, la cible financière est plafonnée à 7%.

Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte de 712 748 780 € selon les modalités suivantes :

- ▶ Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 300 060 000€. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
- ▶ Pour la Région, son engagement dans le Pacte régional s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de 103 172 195 euros, soit 412 688 780 euros sur la durée totale du Pacte.

S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation constatées en 2017 à la fois pour :

- ▶ Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- ▶ Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte régional sur les 4 ans s'inscrit en cohérence avec les modalités proposées dans les axes 1 et 2. Cet engagement de progression tient compte des types de programmes financés, du caractère intégré des parcours et de la cohérence avec les besoins identifiés dans le diagnostic.

Assurer l'évaluation du Pacte régional et notamment déployer trois projets expérimentaux dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.

Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région à la plateforme AGORA et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.

Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.

Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec les engagements contractualisés et le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

A ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :

- suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;
- préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;
- examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

Ce temps de concertation se tient à mi année et associe les signataires du Pacte. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis du CREFOP.

Le 1^{er} rendez-vous de juin 2019 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les deux premières années du Pacte.

Pour l'ensemble du Pacte régional d'investissement dans les compétences, l'État et la Région engagent les moyens financiers suivants :

Trajectoire financière pluriannuelle prévisionnelle du
Pacte régional d'investissement dans les compétences

Engagements financiers de la Région (en CP)				
2019	2020	2021	2022	Total
103172195 €	103172195 €	103172195 €	103172195 €	412688780 €

Engagements financiers de l'État (en CP)				
2019	2020	2021	2022*	Total
21129000 €	59848000 €	81154500 €	137928500 €	300060000 €

*dont CP
prévisionnel
s 2023 -
2024

Ventilation des engagements financiers de l'Etat par axe	
Axe 1	49 %
Axe 2	45 %
Axe transverse	7 %

Engagements financiers de la Région et de l'État (en CP)				
2019	2020	2021	2022	Total
124301195 €	163020195 €	184326695 €	241100695 €	712748780 €

*dont CP
prévisionnel
s 2023 -
2024

Avenants et révision

Les signataires conviennent que des avenants au Pacte pourront être signés sur accord des parties, afin d'en adapter en tant que de besoin le contenu. Ils pourront donner lieu à un redéploiement des crédits. Ces révisions s'appuieront notamment sur les bilans d'exécution et sur les évaluations réalisées.

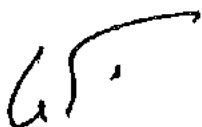
Engagements financiers

Les engagements financiers dans le présent Pacte sont subordonnés à l'ouverture des moyens financiers nécessaires, dans les lois de finances pour l'État et dans le budget du Conseil régional pour la Région.

Résiliation

La résiliation du présent Pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance plénière du conseil régional. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le préfet de région au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

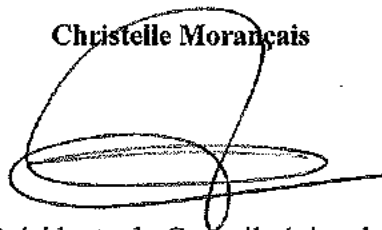
Claude d'Harcourt



Préfet de la région Pays de la Loire,

Préfet de Loire-Atlantique

Christelle Morançais

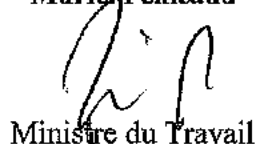


Présidente du Conseil régional

des Pays de la Loire

En présence de

Muriel Pénicaud



Ministre du Travail

Jean-Marie Marx

Haut Commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

**ANNEXE
SYSTÈMES D'INFORMATION**

-

**PACTE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS
LES COMPÉTENCES DES PAYS DE LA LOIRE**

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit, dans son article 81, que les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent les données du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, les données relatives au parcours de formation et à l'emploi pour chacun de leurs stagiaires.

Mise en œuvre par le décret n° 2017-772 du 4 mai 2017, qui élargit pour ce faire le périmètre du système d'information du compte personnel de formation et qui charge ainsi la Caisse des dépôts de mettre en œuvre les échanges de données avec les financeurs, cette plateforme, ainsi définie et dénommée AGORA sera, outre son ambition initiale, un outil de suivi et de pilotage de la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences.

Par ailleurs, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences doivent proposer des réponses permettant de fluidifier l'accès à la formation et d'agir de façon concrète sur les cloisonnements entre les étapes d'orientation en formation, de positionnement et d'entrée en formation par le recours à une solution de dématérialisation des orientations en formation mutualisée ou spécifique.

ARTICLE 1 : OBJET

La présente annexe a pour objet de préciser les engagements de la Région Pays de la Loire en matière de Systèmes d'information et notamment les conditions et les échéances d'accrochage à la plateforme AGORA et de mise en œuvre d'un outil de dématérialisation des orientations.

ARTICLE 2 : ACCROCHAGE À LA PLATEFORME AGORA

2.1 Reprise d'antériorité des données

La reprise d'antériorité consiste en une alimentation ponctuelle d'AGORA pour des dossiers de formation dont l'existence est antérieure à la mise en œuvre des flux, au moyen d'un traitement de masse asynchrone. Cette reprise d'antériorité portera sur les dossiers de formation dont la date d'entrée en session est postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2017.

Le périmètre des dossiers est identique à celui du flux, soit tous les dossiers de formation professionnelle financés par des fonds publics.

Profondeur de la reprise d'antériorité : la Région s'engage à intégrer dans la reprise d'antériorité les dossiers dont la date d'entrée en session est postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2017.

Périmètre de la reprise : la Région s'engage à transmettre l'ensemble des dossiers qu'elle a financés à l'exclusion des formations sanitaires et sociale, des Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), des formations des détenus, de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle handicapés qui sont dans les Centres de rééducation professionnelle (CRP), des aides individuelles, des actions régionales de VAE et les aides individuelles hors SI, conformément à ce que prévoit le document Expression de Besoins Métier« Plateforme AGORA Version 2 » Chantiers v du 5/10/2018.

Période de réalisation de la reprise d'antériorité : la Région s'engage à finaliser l'ensemble des opérations nécessaires et à transmettre les données de la reprise d'antériorité à la CDC, dans le respect des modalités techniques définies par la CDC, au plus tard le lendemain de la mise en place du flux synchrone comme préconisé dans le document Expression de Besoins Métier« Plateforme AGORA Version 2 » Chantiers v du 5/10/2018.

2.2 Mise en œuvre des flux de données

Ces flux sont destinés à l'alimentation régulière et synchrone d'AGORA par le système d'information de la Région.

Périmètre des dossiers de formation transmis par les flux : la Région s'engage à transmettre l'ensemble des dossiers qu'elle finance à l'exclusion des formations sanitaires et sociales, des Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), des formations des détenus, de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle handicapés qui sont dans les Centres de rééducation professionnelle (CRP), des aides individuelles, des actions régionales de VAE et les aides individuelles hors SI (renvoi à la version 3).

Les dossiers ne pouvant être envoyés à cette date pourront être intégrés dans le flux de données une fois réalisés les travaux nécessaires à la mise en œuvre du flux asynchrone tel que défini en 2.1.

Période de mise en production opérationnelle des flux de données : la Région s'engage à finaliser l'ensemble des opérations nécessaires et à mettre en œuvre la transmission des données relatives au flux de dossiers de formations qu'elle finance vers la plateforme AGORA, dans le respect des modalités techniques définies par la CDC le 30 juin 2019, sous réserve de la transmission de la documentation technique dans des délais permettant le chiffrage des travaux d'interface et leur exécution, et selon les modalités techniques et juridiques définies avec la Caisse des dépôts et consignations dans une convention juridique et un contrat de service.

2.3 Délégation de transmission des flux de données

Au regard des travaux en cours relatifs à l'évolution des fonctionnalités de OUIFORM, la Région pourra déléguer une partie de ses engagements de l'article 2.2 à Pôle Emploi qui, sur les champs définis dans le cadre des conventions de la Région avec la Caisse des dépôts et des conventions de la Région avec ses opérateurs délégataires, s'assurera que toutes les données attendues sur AGORA soient effectivement transmises, comme préconisé dans le document Expression de Besoins Métier « Plateforme AGORA Version 2 » Chantiers v du 5/10/2018. (& Les opérateurs délégataires).

2.4 Documentation

La DGEFP et la CDC s'engagent à fournir la documentation détaillée métier et technique et ses mises à jour dans des délais définis dans les conventions, tels que prévus au 2.7 et qui permettront de déterminer le calendrier opérationnel d'accrochage à la V2 d'Agora.

La Région s'engage à fournir à la DGEFP et à la CDC la documentation métier et technique décrivant :

- La correspondance entre les données du système d'information de la Région transmises par les flux destinés à AGORA et celles mentionnées dans les spécifications techniques de ces mêmes flux ;
- Les règles métier et techniques de déclenchement de la transmission des différents types de flux vers AGORA.

Elle dispensera, à la demande de l'Etat ou de la CDC les explications nécessaires à la bonne compréhension de ces documents.

2.5 Compensation par l'Etat des coûts engagés par la Région pour interfacier son système d'information avec AGORA

2.5.1 Engagements de l'Etat

L'Etat s'engage à soutenir les frais engagés par la Région pour interfacier son système d'information avec AGORA. Ces frais peuvent relever :

- de la connexion du système d'information de la Région avec AGORA et de la sécurisation de celle-ci,
- des modifications à opérer sur le système d'information existant pour le rendre compatible avec les données sollicitées par AGORA tout en appliquant les contrôles correspondants,
- de l'intégration dans le système d'information de la Région des données fournies par AGORA, en conformité avec le document Expression de Besoins Métier« Plateforme AGORA Version 2 » Chantiers v du 5/10/2018,
- des frais d'hébergement et de maintenance supplémentaires des solutions et des interfaces associées,
- des frais de gestion et d'assistance externalisés nécessaires au pilotage des projets d'interfaçage.

2.5.2 Demande de compensation de la Région

La Région, évalue le montant total des frais susmentionnés à 600 000 euros. Le détail et les justifications de ce montant ainsi que sa déclinaison par exercice budgétaire figurent en en 2.5.3.

2.5.3 Détails des charges

Le détail des charges est établi sur la base des éléments suivants connus au 30 novembre 2018 :

- spécifications techniques AGORA V2 non finalisées,
- travaux en cours conjointement menés avec les Régions Normandie et Occitanie sur le chiffrage de la mise en conformité des SI métiers basés sur les solutions ATEXO SEM et AOF,
- réflexion en cours sur les interconnexions sur les API proposées par Pôle emploi,
- accrochage AGORA/SI Région.

Pour les développements nécessaires à l'accrochage avec AGORA, une approche par lots communs aux 3 Régions Normandie, Pays de la Loire et Occitanie est prévue.

Lots communs aux 3 Régions :

Mise en conformité du progiciel ATEXO SEM :

- Ajout du NIR : 80 j/H
- Nouvel attribut au niveau des objets Dispositif, Consultation, Programme pour indentification Interface AGORA : 10 j/H
- Recherche de la préexistence d'un dossier et création : 50 j/H
- Validation du dossier et entrée en formation : 50 j/H
- Sortie de formation : 40 j/H
- Solde de l'action de formation et calcul des coûts de l'action : 30 j/H
- Annulation d'un dossier AGORA : 20 j/H

Soit une estimation de 280 jours/homme, dans l'attente de compléments techniques encore à l'étude (sources société ATEXO au 09/08/18).

La part Région Pays de la Loire est estimée à 100 000 € pour le lot commun : 100 000 € et 50 000 € pour les implémentations spécifiques.

L'accrochage avec les API de Pôle emploi (AIS, AES) /OUIFORM (estimation 100 000 € de développement et 50 000 € de communication auprès des organismes de formation, implémentation interface et projet).

L'abonnement à la solution de Dématérialisation de l'émergence des stagiaires: 100 000 € par an.

Une prise en charge de la maintenance/assistance annuelle de FORPRO pour l'augmentation significative de toutes les données (offre de formation, stagiaires, actions/composantes etc..) à hauteur de 30% : soit 50 000 € par an.

Une assistance à maîtrise d'ouvrage pour la direction, chefferie et pilotage projet incluant la reprise d'antériorité : 150 000 € sur 18 mois.

Soit une estimation des coûts de 450 000 € + 150 000 € d'assistance à maîtrise d'ouvrage, soit 600 000 €.

2.5.4 Collaboration

Une convention juridique et un contrat de services avec la Caisse des dépôts et consignations, chargée de la mise en œuvre de la plateforme AGORA précisera les modalités juridiques et techniques des échanges de données, comme précisé notamment dans le document de la Caisse des Dépôts et consignations Expression de Besoins Métier « Plateforme AGORA Version 2 » Chantiers v du 5/10/2018 (joint au présent document).

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE D'UN OUTIL DE DÉMATÉRIALISATION DE L'ORIENTATION

La Région Pays de la Loire s'engage formellement dans un processus de dématérialisation de l'orientation pour fluidifier l'accès à la formation et permettre une meilleure visibilité de toutes les étapes relatives à l'accompagnement.

La Région a bien pris en compte les opportunités proposées par l'Etat à travers le partage d'un outil de patrimoine commun, OUIFORM, permettant de répondre à ces orientations et souhaite s'engager formellement dans l'utilisation de celui-ci et dans la participation à sa gouvernance.

VI) Notes

- i **Acronymes des têtes de réseau des organismes de formation :**
- AFPA : Agence pour la formation professionnelle des adultes
 - DAFPIC : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue
 - FRMFR : Fédération régionale des Maisons familiales et rurales
 - UROF : Union régionale des organismes de formation
 - FFP : Fédération française de la formation professionnelle
 - CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
 - FAGERH : Fédération des associations gestionnaires d'établissements de réadaptation pour handicapés
 - CRAJEP : Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire
 - AREPPAL : Association régionale d'éducation permanente des Pays de la Loire
 - CNEAP : Conseil national de l'enseignement agricole privé
 - UNAFORIS : Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale

ii **Les demandeurs d'emploi sont les personnes inscrites à Pôle emploi.** Conformément aux recommandations du rapport du Cnis sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi (septembre 2008), la Dares et Pôle emploi présentent depuis 2009, à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi selon les catégories suivantes :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins sur un mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures sur un du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (en raison d'une formation, d'une maladie...) y compris les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Est chômeur au sens du BIT toute personne de 15 ans ou plus qui (i) n'a pas travaillé au moins une heure pendant une semaine de référence, (ii) est disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et (iii) a recherché activement un emploi dans le mois précédent ou en a trouvé un qui commence dans les trois mois. Le chômage au sens du BIT est mesuré par l'enquête Emploi de l'Insee. L'inscription à Pôle emploi en catégorie A et le chômage au sens du BIT sont deux réalités proches, mais qui ne se recouvrent pas (

iii **L'enquête BMO 2018** a été réalisée par Pôle emploi en partenariat avec le CREDOC entre octobre et décembre 2017 dans les 13 régions métropolitaines et 5 départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte).

Le champ de cette seizième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours de la période récente,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...),
- les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...),
- les officiers publics ou ministériels (notaires...).

L'enquête ne comprend donc ni les administrations de l'État (ministères...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...).

Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement. Sur les 2,3 millions établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1,7 million ont ainsi été interrogés, par voie téléphonique ou postale. Un dispositif

spécifique permet d'interroger les plus grands groupes, afin de prendre en compte leur politique de recrutement centralisée. Au global, plus de 436 600 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière. Les résultats ont ensuite été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des établissements, à l'aide d'une procédure de type calage sur marges définies à partir de la structure de la population mère des établissements.

iv **Nomenclature des niveaux de formation :**

Construite en référence à celle établie par la circulaire n° 67-300 du 11 juillet 1967, cette nomenclature renvoie à un niveau de qualification et de formation. Elle est utilisée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Niveau V

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Diplôme National du Brevet (DNB), du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré.

Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

Niveau IV

Personnel occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat général, du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.

Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination.

Niveau III (Bac+2)

Personnel occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.

Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

Personnel occupant des emplois de cadre exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise ou de la 1^{ère} année de master.

À ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.

Niveau I (Bac+5 et plus)

Personnel occupant des emplois de cadre exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise, à un master ou de Doctorat.

En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche.

