

Lecture transversale thématique des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

Sommaire

Introduction.....	3
▶ La présentation des forces et faiblesses des interventions actuelles est présente dans de nombreux documents.....	3
▶ Un préalable : de nouvelles méthodes de recueil et d'analyse en continu des besoins de compétences	6
1. Financer des parcours certifiants vers l'emploi durable	11
1.1. Répondre aux besoins des métiers en tension et agir sur l'attractivité de ces métiers	13
1.2. Faire évoluer dès 2019 les achats de formation et adapter les parcours certifiants pour tenir compte des besoins de compétences des entreprises.....	19
1.3. Développer les formations en situation de travail et la mise en activité.....	23
1.4. Favoriser des allers retours entre formation et emploi	25
1.5. Développer la VAE, dans de nouvelles approches (VAE collective, hybride)	26
2. Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	27
2.1. Proposer une offre de formation aux savoirs fondamentaux, compétences sociales et cognitives, dans une logique de parcours intégrés « sans couture »	30
2.2. Pour favoriser la fluidité des parcours : décloisonner les actions et créer des référents partagés et organiser l'accompagnement du parcours.....	33
2.3. Soutenir de nouvelles approches pédagogiques, et notamment d'immersion tutorée	35
2.4. Revisiter la manière dont on capte les publics et le rapport à la formation, remobiliser.....	36
2.5. Lever les freins à la formation	38
2.6. Réduction des inégalités sociales ou territoriales et égalité d'accès à la formation (publics fragiles)	40

3. S’engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l’accompagnement (Axe transverse).....	48
3.1. Concevoir l’ingénierie des formations en situation de travail et des formations expérientielles	49
3.2. Développer des formations à distance adaptées aux publics fragiles	50
3.3. Développer des E-porfolio ... et reconnaître les compétences grâce aux badges numériques	50
3.4. Renouveler les approches pédagogiques et de découverte des métiers grâce à la réalité virtuelle..	52
3.5. Innover par le lancement d’appels à projets et la création d’incubateurs	53
3.6. Améliorer la qualité à travers l’évaluation par les apprenants et l’introduction de Nouveaux dispositifs d’achat de formation et de contractualisation	56
4. Les mécanismes de suivi et d’évaluation	58
4.1. Les indicateurs de suivi et de pilotage.....	58
▶ <i>Sur le contenu de l’offre de formation et son adaptation aux besoins des entreprises</i>	59
▶ <i>Sur l’adaptation des réponses aux besoins des personnes et sur la logique de parcours sans couture</i>	60
▶ <i>Sur la transformation</i>	60
4.2. Les modalités d’évaluation.....	63
Annexe : Liste des Pactes régionaux analysés	65

Ce document propose une lecture transversale des Pactes régionaux d’investissement dans les compétences finalisés ou en cours de stabilisation.

Les Pactes qui sont cités le sont à titre d’illustration et non à des fins d’exhaustivité.

Ainsi pour un thème donné, la région référencée représente une illustration de ce qui peut se retrouver dans d’autres Régions, par ailleurs.

Les actions qui font l’objet d’une expérimentation évaluée par le Comité scientifique sont indiquées par le pictogramme



Ce document a vocation à être enrichi au cours de la mise en œuvre des Pactes régionaux, à partir des retours des acteurs régionaux et pour tenir compte de nouveaux projets.

Introduction

- ▶ **La présentation des forces et faiblesses des interventions actuelles est présente dans de nombreux documents**

Des documents introduits par une présentation des forces et faiblesses des interventions actuelles qui guident, voire imposent la mise en œuvre de nouvelles approches.

(Hauts de France) L'accélération des mutations économiques, numériques et écologiques amène à placer la formation professionnelle au cœur des politiques de l'emploi et de développement économique en apportant aux filières les compétences et les savoir-faire dont elles ont besoin pour se développer et rester performantes. D'où la nécessité **d'une meilleure articulation entre les besoins de formation des entreprises et les réponses apportées en matière de produits et offres de formation**. Enfin, la fragilisation croissante des catégories de publics les moins qualifiés, l'intensification constante des rythmes d'évolution des organisations et des situations de travail, l'évolution rapide des compétences attendues sont parmi les défis majeurs qui doivent nous amener à **réinterroger en profondeur les pratiques et les modalités de la formation, de la relation entre l'individu et son parcours, de la transformation du processus pédagogique lui-même** : sensibilisation, accompagnement, accessibilité, pédagogie, digitalisation, modularisation, individualisation, entreprise...

(Normandie) Le Plan d'Investissement dans les Compétences vise des enjeux de transformation majeurs du système de formation pour rendre celui-ci plus souple, plus réactif, davantage contextualisé aux besoins de compétences des territoires. Il a pour ambition l'atteinte d'un cap de transformation jamais visé : entrer dans une société de compétences en favorisant l'acculturation des publics à une démarche d'adaptabilité permanente, pour répondre aux besoins mouvants de l'économie.

Il vise ainsi à sécuriser des personnes à la fois éloignées de l'emploi, de la formation et confrontées à des flexibilités de parcours désormais inévitables, par l'accompagnement à l'appropriation d'une démarche autonome d'acquisition perpétuelle de compétences qui doit tendre à modifier de manière pérenne l'offre de formation telle qu'elle existe aujourd'hui pour proposer des actions formations plus souples et peut être plus courtes car visant l'acquisition de compétences, de blocs de compétences, voire de certifications partielles ou complètes.

Cette volonté requiert des besoins de modernisations importants, et qui relèvent principalement :

1. D'une relation différente à l'utilisateur dans la prise en compte de ses besoins et des moyens de les satisfaire,
2. D'une relation différente à l'entreprise, pour comprendre les compétences dont elle a besoin, et comment elle doit contribuer à faire évoluer l'offre de formation.

▪ La bascule dans la logique de compétence

(Centre Val-de-Loire) Les transformations de l'emploi procèdent de deux tendances lourdes : **leur niveau croissant d'incertitudes et la maille du diagnostic qui passe du métier à l'activité**. Cela rend ainsi **nécessaire la mise en place d'une approche compétences au plus près de la réalité du travail**. (...) Disposer de données prospectives fiables sur les besoins en **compétences** constitue un enjeu déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité des personnes et le développement des organisations et des territoires.

Or l'identification précise et concrète des besoins de compétences est aujourd'hui particulièrement délicate, complexe et inachevée. Cet enjeu est d'autant plus essentiel que les entreprises indiquent très fréquemment qu'elles ont des postes à pourvoir mais qu'elles rencontrent des difficultés pour trouver les personnes répondant à leurs attentes. Les entreprises ont bien souvent des difficultés également à identifier leurs besoins de compétences et à formaliser ceux-ci.

Une des transformations attendues porte dès lors sur **l'amélioration de la définition des besoins de compétences des entreprises, leur formalisation et leur capitalisation** afin notamment de permettre aux acheteurs de formation d'adapter en continu l'offre de formation pour répondre à ces besoins. Cela suppose de :

- Développer, systématiser et capitaliser la formalisation en **compétences** des besoins des entreprises
- Permettre aux entreprises de connaître finement les **compétences** (techniques, comportementales, transversales et émergentes) dont elles ont besoin pour réaliser leurs activités et d'identifier celles qui leur manquent à court ou moyen terme.

Au-delà de ceci, **l'implication des entreprises dans cette définition et la mise en œuvre de l'offre de formation doit être développée**, selon des modalités à imaginer, afin que celles-ci y trouvent un « retour sur investissement », notamment dans la mesure où elles considèrent largement que l'offre de formation ne prend pas ou pas suffisamment en compte leurs besoins.

Un des enjeux majeurs en termes de transformation consiste à **agir selon une approche « compétences »**, intégrant plus fortement les savoirs opérationnels tout en permettant la certification par un titre ou un diplôme, gage d'une insertion professionnelle durable. La co-construction de formations « cousu main » avec les entreprises, « ex nihilo » ou par l'adaptation des formations existantes, seront autant d'éléments qui alimenteront les travaux sur les « 10 certifications ». (...)

- Cela signifie pour les prestataires de formation de s'appuyer sur les compétences mises en œuvre dans le métier afin de re-scénariser les formations sur la base de modules de compétences, indépendants permettant ainsi, une souplesse des entrées et sorties en formation et donc une réduction des délais d'entrée en formation.
- Cette approche « compétences » servirait de support à une réelle individualisation des parcours sur la base d'un positionnement, c'est-à-dire d'un rapprochement entre les acquis et l'objectif professionnel qui met en évidence le besoin de compétences à développer. La formation ainsi re-scénarisée, deviendrait alors plus lisible pour les Conseillers en Evolution Professionnelle, pour les actifs (demandeurs/chercheurs d'emploi ou salariés) et pour les entreprises qui pourraient alors mieux s'approprier l'offre régionale. Cette approche « compétences » et sa lisibilité permettraient également aux entreprises d'y inscrire des salariés (notamment sur les nouvelles compétences dans le cadre des modules additionnels).
- Enfin, chaque compétence ou groupe de compétences pourrait l'objet d'une attestation reconnue par tous (donc normée) ou d'une certification partielle (exemple : Certificat de compétences professionnelles pour les groupes de compétences). Cette reconnaissance des compétences permettrait la construction de parcours itératifs par la souplesse des entrées et sorties en formation et limiterait les risques de décrochage.

▪ Une logique de fluidité de parcours à renforcer notamment entre les étapes de consolidation de 1^e savoirs et l'accès à une formation certifiante vers un métier

(Occitanie) Il s'agira par ces initiatives de diminuer le taux de déperdition mais aussi et surtout d'encourager la logique de parcours permettant de passer du pré-qualifiant au qualifiant et de toucher ainsi les publics les plus éloignés de l'emploi. Aujourd'hui le taux de sortie de formation sans solution reste trop élevé (33% en 2017) et le Pacte doit permettre d'apporter des réponses concrètes à cette difficulté. De même, il est indispensable de permettre des allers-retours plus fluides entre formation et emploi et **de ne plus raisonner en fonction des « abandons de parcours » mais plutôt en terme de « suspension » de parcours**. Il s'agira ainsi de rendre possibles des reprises de formation après quelques semaines de suspension. C'est un engagement que le Pacte doit soutenir vis-à-vis des personnes qui s'engagent dans un parcours de formation et qui devra se traduire dans les futurs cahiers des charges destinés aux organismes de formation, en lien avec l'exigence de modularisation. La reprise de parcours sera notamment suivie dans les comités passerelles. Le PACTE permet également de lancer de nouvelles commandes aux opérateurs de formation pour qu'ils puissent garantir une place aux personnes ayant quitté prématurément leur formation. Il s'agira d'apporter des réponses aux personnes sorties de formation pour des motifs légitimes (emploi, difficultés personnelles).

▪ Les difficultés d'attractivité vers certains métiers

(Normandie) Dans un contexte où l'activité économique normande est en recherche de main d'œuvre importante et régulière depuis maintenant deux ans, les actions de formations et les dispositifs existants montrent aujourd'hui leurs limites, objectivées par un certain nombre d'indicateurs, plus ou moins fortement corrélés entre eux :

- Les actions de formations qualifiantes peinent à trouver leur public,
- Les demandeurs d'emploi privilégient aujourd'hui l'emploi, même précaire, à des actions de formations certifiantes et longues,
- Des secteurs d'activités, fortement pourvoyeurs d'emplois, sont vus comme peu attractifs car méconnus, et laissent leurs appareils de formation dépourvus de stagiaires,
- Les prérequis à l'entrée de certaines formations certifiantes sont trop éloignés des niveaux réels des personnes et nécessitent de travailler autrement l'acquisition de compétences nécessaires pour l'emploi comme pour l'accès à une certification durable.

Malgré une offre de formation importante, basée sur un travail d'analyse et d'animation territoriale conduit par l'Etat et la Région et concerté avec ses partenaires, force est de constater qu'un certain nombre d'entreprises continuent par ailleurs de peiner à trouver la main d'œuvre dont elles ont besoin alors que des actions de formations ne trouvent pas leur public. Ces constats nous indiquent qu'il faut faire mieux et autrement.

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences, de par son caractère pluriannuel, les ambitions qu'il porte et les moyens dont il est doté, constitue une opportunité majeure de faire évoluer en profondeur l'offre de formation continue existante en engageant pour quatre ans des moyens supplémentaires conséquents à ceux développés par la Région.

▪ **La difficulté à attirer et à faire rester en formation les publics fragiles**

Les publics fragiles accèdent peu à la formation malgré les opportunités d'emploi auxquelles elle prépare ...

(Centre Val de Loire) Force est de constater que **ces personnes ne privilégient pas en premier lieu le suivi d'une formation pour acquérir ou développer leurs compétences et accroître leurs chances d'être recrutées**. La question de l'utilité même de se former est régulièrement posée. **Il existe une multitude de dispositifs pour accompagner les publics vers l'emploi**, mais leur limite de tous ces outils est qu'ils sont basés sur le volontariat des publics. Or, certains publics apparaissent comme méfiants ou au minimum distants vis-à-vis des acteurs institutionnels et méconnaissent particulièrement leurs droits dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

... ce qui impose de sortir des cadres habituels

(Pays de Loire) Des entrées en formation « concurrencées » 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) et 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.

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 êtres, 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 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. Un certain nombre de conditions de réussite semble devoir être réuni pour réussir.

▪ **La nécessité de transformer l'offre de formation et les ingénieries pédagogiques**

(Hauts de France). Une réelle prise de conscience de la **nécessité de relever les défis de mutation** assignés pour une société des compétences nous oblige par conséquent à :

- Accompagner l'appareil de formation régional dans cette transition. La Région Hauts-de-France souhaite accompagner les organismes de formation dans la **transformation et la diversification de leurs ingénieries pédagogiques**. Il s'agit d'aboutir à l'horizon 2022 à une organisation structurelle porteuse d'innovation et d'adaptation pédagogiques en articulation avec les ingénieries classiques qui répondent d'ores et déjà de manière satisfaisante aux besoins de formation et d'emploi pour un grand nombre.
- Accompagner la mutation digitale et numérique de la formation professionnelle. **La Région veut susciter, soutenir et accompagner la mutation digitale et numérique de la formation professionnelle en Hauts-de-France**. Il s'agit de préparer la transition vers un monde marqué par le numérique et la digitalisation.
- **Mieux intégrer les situations de travail dans le process de formation**. La Région, inscrite de longue date dans des démarches de formation en alternance, est détentrice du fonds documentaire de la « Mission Nouvelles Qualifications » initiée par Bertrand Schwartz qui revendiquait déjà la dimension formative du travail, et, forte de son analyse, elle souhaite promouvoir des actions permettant à l'entreprise d'être apprenante.

► Un préalable : de nouvelles méthodes de recueil et d'analyse en continu des besoins de compétences

Les Pactes régionaux comportent tous de nouvelles approches pour le recueil et l'analyse des besoins des entreprises permettant de garantir son adaptation en continu aux besoins économiques

En effet, *les mutations technologiques et numériques sont déjà à l'œuvre dans les entreprises et modifient profondément la nature même du travail en le complexifiant.* (Pays de Loire).


En outre, *les transformations de l'emploi procèdent de deux tendances lourdes : leur niveau croissant d'incertitudes et la maille du diagnostic qui passe du métier à l'activité.* Cela rend ainsi nécessaire la mise en place d'une approche compétences au plus près de la réalité du travail. Ce sont ces besoins qu'il faut chercher à connaître et à accompagner, avec réactivité et pragmatisme, pour adapter les politiques de formation, d'orientation et d'emploi. (Centre Val de Loire).

Cela impose d'anticiper et de comprendre les évolutions que vont connaître certains métiers pour adapter les référentiels de formation. Ce besoin se place dans une double temporalité : l'analyse « en temps réel » doit se conjuguer avec la nécessité de mesurer les évolutions / transformations des métiers et des compétences dans une vision plus projective.

La production de données ne doit plus s'envisager aujourd'hui dans une dimension uniquement analytique ou statistique mais bien concourir à identifier les besoins à venir. Il s'agit d'un enjeu majeur pour anticiper les besoins de compétences et outiller à la fois les acheteurs de formation et les acteurs de l'emploi. (Normandie)

- Les évolutions des programmes de formation sont ainsi outillées par de nouvelles méthodes de diagnostic des besoins en compétences des entreprises, basées sur la collecte de nouveaux signaux faibles, en complément des démarches existantes.

- Créer une plateforme d'identification des besoins en compétences des entreprises (Centre Val de Loire).



Il s'agit de collecter et de consolider via une plateforme partagée toutes les données de différents acteurs sur les besoins de compétences. L'enjeu est d'accompagner les entreprises et leurs relais dans le déploiement d'une démarche « compétences », de recueillir des données pertinentes et utilisables sur les compétences attendues des entreprises et, pour cela d'obtenir l'engagement de relais opérationnels, afin d'éviter la sur-sollicitation des entreprises, et de partager, au niveau local et régional, les résultats des travaux d'appariement entre compétences attendues et référentiels existants pour élaborer des solutions (création de modules complémentaires, mise en place de formations sur-mesure, identification des candidats potentiels ...).

Le renforcement de la connaissance du tissu économique local est plus que jamais fondamental. Des constats ont été faits sur certains territoires, d'une incohérence entre les besoins des entreprises et les candidats prêts à travailler sur les métiers recherchés. Les entreprises ne trouvaient pas le « bon » profil et les candidats avaient pourtant été formés sur les métiers demandés par ces dernières. (...) Les acteurs présents sur le territoire et qui interviennent dans les entreprises sont nombreux. Il y a ceux qui interviennent sur le champ de l'emploi et la formation mais il y a aussi ceux qui œuvrent pour le développement économique du territoire. Ainsi, les OPCO, les organisations professionnelles, les consulaires, les clusters, les observatoires territoriaux et de branches, les services statistiques, les collectivités territoriales, le SPE, les acteurs de l'insertion, les développeurs de l'apprentissage ... cherchent tous à avoir une connaissance plus fine des besoins des entreprises pour adapter leurs services et fournir la meilleure réponse possible. Si ces visites aux entreprises sont indispensables, la sur-sollicitation de ces dernières est un facteur de démobilisation pour l'entreprise. De même, la matière récoltée sur le terrain est diluée entre acteurs et ne permet pas, au niveau régional notamment, de « piloter » les évolutions attendues de la formation et de l'emploi.

D'un point de vue de la méthode, la démarche, initiée en 2019, va s'appuyer sur la création de « clubs compétences » pour mobiliser les entreprises au niveau des zones d'emploi, l'identification des acteurs relais régionaux et territoriaux qui interviennent au quotidien auprès des entreprises, la définition d'une charte qui présente les principes et objectifs du projet et la construction d'une plateforme de consolidation des données collectées. La formation et la professionnalisation des acteurs impliqués et le partage des données constituent des conditions de réussite du projet.

■ **Conforter les outils d'observation et d'analyse emplois-métiers compétences (Bretagne).**

Dans un contexte où les exigences d'anticipation des besoins en emplois et en compétences n'ont jamais été aussi fortes, l'Etat et la Région [décident] de mobiliser les branches professionnelles afin de travailler, avec elles, à la structuration d'une démarche d'observation emplois-métiers-compétences réactive et prospective :

- *perspective de court terme, permettant d'améliorer la réactivité des réponses aux besoins des entreprises en matière de compétences,*
- *perspective de moyen-long terme afin de développer les compétences nouvelles induites par les mutations en œuvre et anticiper les besoins en emplois, métiers, compétences liés aux filières prioritaires.*

Le déploiement de cette démarche partenariale cible quatre axes de travail spécifiques :

1. **L'analyse des métiers en tension**, au travers de diagnostics permettant d'en identifier l'ensemble des causes et de déterminer, sur cette base, les différents leviers d'action pertinents :

2. La **consolidation des éléments de connaissance du marché du travail** ainsi que des stratégies et des modalités de recrutement des entreprises et des secteurs professionnels :

- *disposer d'une **lecture dynamique et consolidée du marché du travail**, au travers d'une meilleure connaissance des flux d'emploi ;*
- ***mieux appréhender les stratégies et les modalités de recrutement** propres aux différents métiers et secteurs.*

Cette démarche, qui sera construite et mise en œuvre avec les branches professionnelles, s'appuiera en particulier sur la data emploi afin d'apporter une lecture dynamique des besoins en recrutement.

3. **L'expérimentation d'analyses métiers/compétences, conduites avec les branches et Pôle emploi, avec une entrée « compétences »** permettant à la fois de :

- *construire son parcours professionnel de manière progressive, en capitalisant ses acquis et en acquérant des compétences complémentaires tout au long de sa vie professionnelle.*
- *mieux répondre aux besoins des entreprises dans un marché du travail plus fluide.*

Des analyses métiers/compétences pourront cibler, en particulier, des métiers connaissant de profondes évolutions induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ou encore des métiers pour lesquels les référentiels de certification semblent en décalage avec les compétences attendues. Ce travail impliquera la mobilisation d'entreprises du ou des secteurs professionnels ciblés.

4. **Une dynamique territoriale renforcée :**

- *La production de données territorialisées visant à alimenter les travaux des Commissions territoriales emploi formation (CTEF) dont l'objectif est notamment de mieux répondre aux besoins en compétences au plus près des entreprises*
- *La formalisation d'outils dynamiques (les « repères territoriaux ») initiée par les services de la Région Bretagne et en lien avec les agences locales de Pôle emploi afin de qualifier les besoins en compétences à l'échelle des territoires et de favoriser un échange rapide avec les différents acteurs à impliquer (branches, OPCA, EPCI...)*

L'outil « CLEOR », développé en Bretagne à l'initiative de la Région afin d'accompagner l'ensemble des publics dans l'élaboration de leur projet professionnel, pourra s'appuyer sur ces travaux afin de conforter l'approche compétences et être enrichi de contenus éditoriaux produits par les branches professionnelles.

Ces démarches d'observation constituent un axe fort du Pacte régional et nécessiteront le développement d'une ingénierie et l'acquisition de data spécifiques faisant appel à des moyens dédiés prévus par l'axe transversal du cadre d'élaboration.

▶ **Plusieurs Pactes proposent de nouveaux outils partagés, basés sur la data emploi et l'intelligence artificielle (Normandie, Pays de Loire, Grand Est, Occitanie, Hauts-de-France, IDF)**

Les capacités nouvelles des systèmes numériques à traiter la donnée, la stocker, la calculer se démultiplient, et permettent d'envisager la création d'outils d'Open-data partagés entre acteurs du monde économique et de la sphère emploi-formation pour identifier de manière prospective les compétences nécessaires à l'échelle du territoire.

- **Compléter les travaux réguliers avec les branches, par de nouvelles données (data & IA) (Pays de la Loire)**

Des rencontres régulières avec les branches professionnelles et les OPCO doivent permettre de mesurer les impacts technologiques et numériques sur les métiers et leur évolution. De même, l'appropriation par les financeurs 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 formations.

- **Créer un outil d'Open-data partagé entre acteurs du monde économique et de la sphère emploi-formation pour identifier de manière prospective les compétences nécessaires à l'échelle du territoire (Normandie)**

L'axe d'innovation [des Pactes] et l'invitation à développer des approches innovantes au service des publics et des besoins en compétences de l'économie peuvent nous permettre de franchir un cap structurel dans l'identification prospective des besoins de compétences du territoire. Via le Plan Investissement Compétences, nous souhaitons amplifier la constitution de notre Data-lab régional en mobilisant les moyens matériels, humains et financiers, nécessaires à l'animation du partenariat emploi-formation sur ce volet spécifique et à la collecte et l'agrégation des données avec pour objectif de constituer un écosystème régional de la donnée au service de tous. Le PIC, doit donc permettre de développer cet outil partagé en participant au financement de l'outil et des moyens humains nécessaires à sa création.

- **Instaurer une démarche « digitale » à partir de l'analyse des offres d'emploi en ligne, par des algorithmes qui rapprochent, grâce à l'analyse sémantique, offres et candidats et repèrent l'émergence, la croissance ou le déclin de compétences (Grand Est).**

En complément du dialogue territorial renforcé avec des instances uniques de concertation sur la collecte et le traitement de la donnée (Comité Territorial de Développement des Compétences), « les évolutions dans le traitement de la DATA permettent d'aller encore plus loin dans des analyses quantitatives, qualitatives et l'utilisation de l'intelligence artificielle. ex : finalisation en cours de l'expérimentation par l'Oref Grand Est de l'analyse d'offres d'emploi en ligne, outils de matching... » « L'objectif est de mettre en synergie l'ensemble des données disponibles sur le champ de l'emploi et de la formation (démarche Big Data) pour générer des propositions d'actions de formation à destination des publics, en fonction de leur profil et des suggestions d'actions de formation à mettre en place sur les territoires, à destination des acheteurs de formation (Région et Pôle Emploi notamment).

- **Créer et développer un « Hub emploi-formation » dont l'ambition est de construire et proposer les parcours de formation les plus adaptés aux besoins en compétences et en qualification, repérés par les filières professionnelles et les entreprises, en particulier les PME TPE (cap de transformation sur 4 ans et dès 2019) (Hauts de France)**

Anticiper les besoins en compétences dont l'activité économique a besoin et en particulier des secteurs en tension, dès à présent et dans les années à venir, est devenu l'enjeu central pour adapter l'appareil de formation en conséquence et permettre de former les publics demandeurs d'emploi. (cf. axe transverse). Les défis à relever consistent à :

- *impliquer davantage et différemment les entreprises pour garantir l'accès à la certification, la qualification et la professionnalisation, et l'engagement de la personne, voire à l'élaboration des cahiers des charges de formation,*
- *faire évoluer les modes de coopération entre la personne, l'entreprise et l'organisme de formation vers une sorte de **contrat de responsabilisation collective**, et passer à une logique plus coopérative,*
- *apporter des réponses formation en cohérence avec les besoins immédiats des entreprises.*

*Le Pacte propose, en lien et articulation étroite avec ses partenaires institutionnels et les branches professionnelles, de créer et développer un « **Hub emploi-formation** » dont l'ambition sera de construire et proposer les parcours de formation les plus adaptés aux besoins en compétences et en qualification, repérés par les filières professionnelles et les entreprises, en particulier les PME TPE. **Ce projet complète les faisceaux d'indices et capteurs existants : le dispositif contractuel avec les branches professionnelles et les partenaires dans le cadre de contrats de branche, les informations issues de l'animation territoriale et du réseau de capteurs de terrain déjà identifiés.***

■ **Développer un Observatoire 4.0 : nouvel outil d'analyse de la data emploi (Occitanie)**

Il est essentiel de moderniser les outils d'analyse qui portent trop souvent sur des statistiques datant de quelques années en arrière. C'est dans cet esprit que la Région a commandé à Microsoft une étude visant à expertiser le potentiel et la qualité des données numériques emploi existantes. Il s'agissait d'enrichir les outils d'aide à la décision en Occitanie et d'améliorer l'adéquation entre la demande de qualification des entreprises et l'offre de formation, via notamment le programme régional de formation de la Région. Le Pacte va permettre de conduire une autre étude permettant d'affiner la connaissance du marché de l'emploi en s'appuyant sur l'exploitation de données complémentaires à celles mobilisées par Pôle Emploi (APEC, Job board, sites de recrutement des entreprises, des communes.....).

Le projet lancé en 2019 permettra l'élaboration de tableaux de bord de diagnostic et de prospective, reposant sur l'usage de nouvelles technologies de gestion de la donnée et d'intelligence artificielle, afin de :

- *Mesurer les dynamiques de transformation des métiers à l'échelle de la région,*
- *Etudier en « temps réel » les besoins de compétences et les offres au niveau des territoires, ainsi que les facteurs explicatifs des difficultés de recrutement, au-delà des besoins de formation,*
- *Proposer une vue prospective des métiers et des compétences en fonction des grandes tendances (numérique, transition écologique...) et effectuer des recommandations pour adapter les dispositifs de formation*

Le calendrier de déploiement est le suivant :

- *2019 : lancement du marché pour stabiliser un prototype sur un ou deux secteurs d'activité*
- *2020 : poursuite du travail sur la mise en commun d'un entrepôt régional des données (pas uniquement sur le volet emploi / formation)*
- *2020-2021 : déploiement d'un observatoire 4.0*

■ **Des conditions d'actualisation du diagnostic Compétences Emploi/Formation renforcées (IDF)**

La construction de l'offre de formation continue repose sur la construction, en lien avec Pôle emploi, «d'un faisceau d'indices» constitué à partir de plusieurs étapes :

- *Une analyse documentaire très riche regroupe tous les constats tirés de l'activité des dispositifs de formation en cours, des analyses issues des comités de pilotage locaux des organismes de formation, des études produites par le CARIF-OREF Défi métiers, les observatoires des branches, les Contrats d'Etudes Prospectives... [...] qui donne un premier diagnostic de l'évolution des compétences et des besoins par secteur d'activité.*
- *Cette 1^e approche est présentée, aux représentants des secteurs professionnels (branches, OPCA, experts reconnus, interlocuteurs Etat sur les secteurs règlementés...) lors de réunions de concertation qui amendent ou confirment la première approche issue de l'analyse documentaire. Une deuxième estimation des besoins est alors élaborée. Mais elle reste pour partie basée sur des données issues d'éléments portant sur une évolution de tendance au niveau régional, voire national. [...]*
- *Cette nouvelle estimation est ensuite présentée à des acteurs territoriaux (Conseils Départementaux, Etat, Consulaires, Directions territoriales Pôle Emploi, PLIE, Agences économiques...) afin de vérifier les nécessités de déclinaisons territoriales liées à d'éventuelles spécificités plus locales. Une troisième estimation des besoins est alors élaborée*

Mais force est de constater que cet effort collectif reste insuffisant [...] L'analyse territoriale des besoins peut être encore approfondie

- ***... par des Bassins d'emplois redéfinis pour une intervention au plus près des entreprises et des franciliens...***
- ***... en tenant compte d'une expression directe d'employeurs grâce à de nouvelles relations...***
- ***... complétées par des outils big data et d'intelligence artificielle...***
 - *La région a également fait l'acquisition d'un outil d'analyse de données de masse, qui présente des données et des indicateurs par secteur d'activité et bassin d'emploi, avec la possibilité d'opérer des comparaisons entre territoires et d'analyser leur évolution en continu. Cet outil donne une vision fine des tendances sur le marché du travail à l'échelle régionale, départementale, et des bassins d'emploi, par domaine de métiers ou par secteurs. Il replace les éléments d'analyse d'un métier dans le contexte d'un territoire.*
 - *Pôle Emploi a également développé son propre outil visant des fonctionnalités proches : Formadiag.*

- *La comparaison des observations issues de ces deux outils montrent des inflexions selon les données exploitées et l'algorithme employé. Si ces applications accélèrent et facilitent notablement la production des informations en continue, elles prouvent également tout l'intérêt d'interpréter les données proposées à partir de la connaissance des territoires et des secteurs issue de l'animation des territoires et des acteurs décrites plus haut.*
- **... pour une réactivité plus grande et adaptée.**

Il est proposé dans le Pacte de mobiliser largement ces outils pour favoriser la réactivité aux évolutions tendanciennes et la mobilisation des acteurs de terrains, au fil de l'eau.

Un enjeu de mutualisation des approches dans le cadre de ces projets

Ces projets vont permettre de structurer de nouvelles approches de recueil et d'analyse des besoins de formation et d'apporter des informations complémentaires sur les besoins à la maille de compétence.

- ▶ Le déploiement de ces projets nécessite de penser le lien avec les travaux conduits au niveau national sur le langage compétences, avec le nouveau code ROME de Pôle emploi qui intègre l'approche compétences et avec les travaux des branches professionnelles
- ▶ Le lancement de ces différents outils invite également à proposer aux Régions concernées (et aux OPCA / OPCO qui portent des projets ou des outils similaires) à partager les modalités de mise en œuvre retenues, dans l'optique de capitaliser les travaux. A terme, la convergence dans un hub commun est sans doute à rechercher, ce qui plaide d'autant plus en faveur d'un langage commun et de partage des approches méthodologiques
- ▶ Ce travail de mutualisation et de capitalisation des projets est à construire, en lien avec France Compétences et le réseau des Carif Oref.

1. Financer des parcours certifiants vers l'emploi durable

Éléments de synthèse

Les marqueurs de la transformation sont perceptibles dès 2019 et vont s'intensifier pendant toute la durée des Pactes 2019-2022.

1/ L'intensification et la transformation des offres existantes, pour répondre aux besoins des secteurs en tension. De nombreuses Régions disposent d'ores et déjà d'offres de formation sur mesure, le plus souvent en partenariat avec Pôle emploi ou avec les OPCA. La préparation opérationnelle à l'emploi ou le recours à la formation préparatoire au recrutement (AFPR) est associée à des offres « agiles » des Régions, le plus souvent construites à l'échelle des territoires sur les besoins conjoncturels des entreprises.

- ▶ **Une augmentation des volumes de formation pour les métiers en tension** (Préparation opérationnelle à l'emploi, Formation préparatoire au recrutement ...), **en partenariat avec Pôle emploi**
- ▶ **La démultiplication de réponses agiles aux besoins des métiers en tension construites par les Régions** (hors programmes pluriannuels) et la **construction d'offres « cousue main » avec les entreprises**
- ▶ **L'expérimentation de formations en situation de travail en entreprise** (immersion, alternance inversée)
- ▶ **La conduite d'actions innovantes pour renforcer l'attractivité des métiers**
- ▶ **Des travaux d'analyse des métiers en tension pour prioriser les réponses et mieux anticiper les besoins des entreprises dans ces secteurs**

Parmi les secteurs particulièrement concernés : le numérique, l'hôtellerie – restauration, le tourisme, l'industrie, le BTP, le Transport logistique, l'aide à la personne, la fibre optique, l'agro-alimentaire.

2/ L'ajout de modules additionnels portant sur les soft skills (savoir-être professionnel) ou les hard skills (compétences métiers) permet également de faire évoluer dans un temps court les programmes de formation, par une logique d'ajouts progressifs et continus. Tous les Pactes régionaux proposent des modules additionnels de ce type et cette approche, en forte cohérence avec la loi du 5 septembre 2018, s'impose d'ores et déjà comme l'un des leviers principaux de l'agilité de la commande de formation, qui a vocation à se généraliser.

Parmi les secteurs particulièrement concernés : le numérique, l'hôtellerie – restauration, le tourisme, l'industrie et l'industrie automobile, le BTP, le Transport logistique, l'aide à la personne, la fibre optique, l'agriculture et l'agro-alimentaire, le commerce, les métiers du ré-emploi, les logisticiens circuits-courts, l'éolien ...

3/ De nombreux projets visent le développement de formations en situation de travail et répondent ainsi à l'invitation de la loi du 5 septembre 2018 de favoriser de nouvelles approches pédagogiques basées sur la mise en activité. Ces projets nécessitent des temps d'ingénierie plus longs (car ils renvoient à une transformation plus complète de la conception même des parcours, notamment **une inversion de logique pour former les demandeurs d'emploi directement en situation d'activité**). Ils seront déployés à partir de fin 2019 jusqu'à 2022. Il en est ainsi des expérimentations portant sur la mise en œuvre de formations en situation de travail, de job rotation, VAE hybride ...

4/ Plusieurs Pactes prévoient de favoriser des allers retours entre formation et emploi et de développer des parcours itératifs *Formation / Retour à l'emploi / Retour en formation* : formations sous forme de compétences indépendantes et attestées permettant des parcours itératifs formation emploi formation et accès prioritaire lors du retour en formation qui permettent de ne plus raisonner « abandon » mais « suspension » du parcours avec un droit au retour en formation « *là où on s'en est arrêté* » (notamment Centre Val de Loire, Nouvelle Aquitaine, Pays de Loire, Occitanie).

5/ Enfin, tous les Pactes prévoient de consolider l'ensemble de ces nouvelles approches à l'occasion du renouvellement de leurs marchés. Ces projets qui portent sur l'évolution en profondeur de la commande de formation vont s'échelonner dès les renouvellements des marchés (avec une forte concentration fin 2019-début 2020). D'ores et déjà, plusieurs projets proposent dès 2019 une refonte complète de leurs marchés (préparés au cours de l'année 2018), dans une logique de blocs de compétences ou d'unités de compétences (Grand Est, Occitanie, Bourgogne Franche Comté, Ile-de-France).

Les évolutions des marchés seront également l'occasion de traduire de nouvelles modalités de contractualisation au service de la qualité des parcours, en faisant une place à la satisfaction des utilisateurs, à l'amélioration du service rendu et d'expérimenter de nouvelles unités d'œuvre davantage compatibles avec le développement du digital et des formations en situation de travail et avec les logiques d'accompagnement qui constituent l'une des conditions de réussite des projets (logique de forfait notamment).

1.1. Répondre aux besoins des métiers en tension et agir sur l'attractivité de ces métiers

► Une augmentation des volumes de formation pour les métiers en tension, en partenariat avec Pôle emploi

- **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) ([Pays de Loire](#))

- **Amplifier les formations courtes d'accès à l'emploi qui ont démontré leur succès** : AFPR, POEI et POEC déléguées à Pôle emploi et aux OPCA dans le cadre du dispositif « ACCES emploi ». ([Pays de Loire](#))

Ces actions qui connaissent un taux d'insertion professionnelle dans les 6 mois suivant la fin de formation de 73% (bilan 2016) seront renforcées. En outre, des expérimentations seront conduites dans plusieurs secteurs (par exemple dans le secteur de la mode), afin de les compléter par un contrat en alternance et d'en améliorer la rémunération de stagiaire (pour sécuriser les parcours et éviter les abandons).

- **Intensifier les réponses aux métiers en tension par des abondements complémentaires pour faciliter les recrutements** ([Nouvelle Aquitaine](#)).

*Le Pacte régional porte obligation d'apporter des réponses formation en cohérence avec les besoins immédiats des entreprises et de répondre aux besoins en compétence des secteurs en tension du territoire. La Région et Pôle emploi conviennent que **certaines aides pour l'adaptation à l'emploi (de type POE et AFPR) pourront être abondées par un cofinancement** dès lors qu'elles font partie des priorités d'intervention de la Région (secteur professionnel, Métier, zone géographique). Pour tenir compte des évolutions nécessaires en matière d'adaptation des compétences au sein des entreprises, les deux partenaires pourront **mettre en place un dispositif AFPR dérogatoire qui pourra doubler le temps de formation/tutorat** (800 h ; la priorité est de répondre au secteur sanitaire et social et à l'industrie).*

- **Des actions conjoncturelles pour apporter une réponse rapide aux besoins de compétences sur les territoires** (des commandes de formation validées tous les 15 jours puis en permanence à compter de septembre 2019), et **des actions individuelles réactives pour les entreprises et pour les personnes** ([Hauts-de-France](#)).

Dès 2019, l'augmentation des volumes de formation notamment dans les secteurs en tension : le numérique, le bâtiment et travaux publics, l'industrie, les matériaux, l'artisanat, l'hôtellerie-restauration, le transport. La construction des parcours de formation demandera l'implication forte et indispensable des entreprises, des OPCO, des branches professionnelles, signataires des contrats de branche du CPRDFOP.

Une « réponse immédiate » aux besoins des entreprises, en lien avec les besoins des territoires, par la mise en relation avec des demandeurs d'emploi formés, immédiatement disponibles, la mise en place de formations individualisées et de pratiques innovantes et expérimentales. Ces dernières étant de nature, après évaluation, à venir enrichir la réponse structurelle l'année suivante.

- **Programme régional de formation vers l'emploi** ([Ile-de-France](#))

Les formations proposées visent l'acquisition de compétences qui répondent aux besoins socio-économiques des territoires sur les métiers en tension et/ou en développement de 17 filières ou thématiques : [agriculture, bâtiment et des travaux publics; cadre de vie](#) (environnement, sécurité et propreté) ; [coiffure-esthétique](#) ; [commerce – vente – distribution](#) ; [culture](#) ; [électricité – électronique](#) ; [enseignement et de la formation](#) ; [hôtellerie-restauration-tourisme-alimentation](#) ; [industrie](#) (mécanique, industries fondamentales et de transformation, chimie-plasturgie-pharmacie, structures métalliques) ; [maintenance des véhicules et des engins](#) ; [sanitaire et social](#) ; [sport et animation](#) ; [textile-habillement](#) ; [services aux entreprises et fonctions supports](#) (transport-logistique, numérique, tertiaire-administratif et financier).

- ▶ **Le développement d'outils permettant de répondre à des besoins plus spécifiques, en complément des achats collectifs renouvelés et mieux adaptés aux besoins des entreprises et des territoires : le Fonds régional d'appui à la professionnalisation (Bourgogne Franche Comté)**

*Les modalités du **Fonds régional d'appui à la professionnalisation** seront retravaillées en tout début 2019, pour répondre encore mieux aux besoins en recrutements d'entreprises non couverts par l'offre collective. Dans ce cadre, l'articulation avec les dispositifs et financements de Pôle emploi (POE, AFPR...) et les OPCO sera favorisée. Le développement de ces dispositifs (FRAP, POEI, AFPR) sera fortement encouragé, car il répond au besoin de sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi qui, dès le démarrage de leur formation, disposent d'un engagement de recrutement d'une entreprise et il permet à l'entreprise de disposer d'un salarié détenant la qualification nécessaire pour occuper l'emploi spécifique dont elle a besoin.*

- ▶ **Créer et démultiplier les réponses « agiles » en réponse à des besoins nouveaux, hors programme pluriannuel, à travers la construction d'offre cousue main avec les entreprises sur les métiers en tension**

- ▶ **Innov emploi (Occitanie)**

Il s'agit d'organiser des formations correspondant aux besoins de compétences des entreprises concernées, dès lors que l'offre n'est pas mobilisable dans le cadre du Programme Régional de Formation 2019-2022. En contrepartie, engagement des entreprises à recruter des stagiaires en emploi durable, au terme de la formation. Ce dispositif sera déployé en ciblant les métiers en tension à l'échelle de l'Occitanie afin de lui donner une plus grande ampleur.

- ▶ **La construction d'offre cousue main avec les entreprises sur les métiers en tension et la mobilisation du Fonds réActif Emploi-Formation (Centre Val de Loire) qui vise répondre aux besoins de formation nouveaux (c'est-à-dire non recensés lors du lancement de la consultation du Programme Régional de Formation pluriannuel) identifiés par des entreprises ou branches professionnelles qui recrutent, dans des secteurs d'activité marqués par des tensions sur l'emploi.**

- Développement d'une offre de formation cousue main, co-construite avec les entreprises
- Identification d'entreprises qui souhaitent recruter.
- Construction avec elles d'une offre de formation les engageant dans la mise en oeuvre et dans le recrutement à l'issue
- Signature de conventions pour la mise en oeuvre d'actions de formations professionnelles

- ▶ **Actions territoriales (Ile-de-France)**

Malgré les dispositifs structurels (Marché régionaux de formation) et spécifiques (Dispositifs Expérimentation, AD HOC, AIRE, Action territorialisée) mis en place, deux difficultés demeurent :

- Une faible appropriation, par les acteurs territoriaux, des dispositifs régionaux et étatiques qu'ils peinent, de ce fait, à articuler avec leurs initiatives locales au-delà d'effets simplement opportunistes ;
- Des actions régionales centrées sur les actions de formation qualifiante et/ou professionnalisant et qui ne répondent donc pas toujours aux besoins territoriaux de traitement intégré de la chaîne du parcours de mise en emploi.

L'Initiative Territoriale pour l'Emploi (ITE) a pour objet d'encourager les territoires franciliens à structurer une offre de parcours de mise en emploi correspondante au besoin des publics présents sur leur territoire et aux dynamiques économiques locales observées.

*L'action prend la forme d'un **appel à projets (ou AMI) afin de faire remonter des projets par les territoires**, sachant que l'échelle privilégiée est le bassin d'emploi. Les projets remontés devront contribuer :*

- à déployer des parcours de mise à l'emploi en correspondance aux besoins localement identifiés ;
- à favoriser l'adressage de leur public sur l'offre régionale.

L'enjeu est de mettre en oeuvre, au plus près des besoins en compétences et en formations du territoire, des solutions souples et réactives portant sur tout ou partie des étapes du parcours de mise en emploi : du sourcing en passant par l'expérimentation et la mise en situation professionnelle, la remobilisation, et la formation des demandeurs d'emplois, des NEET et de tout autre actif en situation de fragilité.

- ▶ **Amplifier la construction d'offres adaptées, « sur mesure » pour tenir compte des besoins des entreprises, en rapprochant entreprises et organismes de formation (Normandie)**

Le financement de formations « conjoncturelles », créées en réponse au besoin des employeurs en dehors de l'offre structurelle. Ces démarches seront réalisées dans le cadre des marchés existants et à venir.

► **Le développement d'une offre conjoncturelle sur mesure (Grand Est)**

La construction de cette offre est portée sur les besoins spécifiques des entreprises qui ne trouvent pas de réponse dans l'offre structurelle ainsi que sur les besoins individuels des demandeurs d'emploi ou toute autre situation particulière et inédite qui demanderait une adaptation de l'offre aux besoins. Différentes modalités de financement peuvent être mobilisées suivant la situation avec une réactivité certaine.

► **Accompagner les initiatives d'entreprises, dans une logique « embauche garantie »**

► **Renforcer le Parcours TPME : doubler dès 2019 le nombre de parcours destinés à former des demandeurs d'emploi « en difficulté » (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 (et l'élargir aux PME de moins de 50 salariés). (Pays de Loire)**

Ce dispositif mis en œuvre depuis mai 2018 pour les TPME de 0 et 19 salariés 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 doubler le nombre de « Parcours TPME », et de l'élargir 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.

► **« Une Formation, Un emploi » : une formation « sur mesure » aux entreprises qui s'engagent aux côtés de la Région en proposant des embauches pérennes à l'issue des formations (Normandie)**

L'enquête semestrielle 2018 de conjoncture dans les PME de Bpifrance révèle un taux record de difficultés de recrutement chez les PME : 41% des entreprises interrogées disent peiner à embaucher de nouveaux salariés, une proportion en hausse de 7 points sur un an. Il s'agit de la proportion la plus élevée depuis 2002. Les PME des secteurs du Commerce/Réparation automobile (53%), des Biens intermédiaires (48%) et d'équipement (49%) et des Transports (48%) sont les plus affectées par ces difficultés. À terme, ces difficultés pourraient freiner l'expansion des entreprises de moins de 250 salariés, met en garde Bpifrance. En Normandie, l'enquête BMO 2018 de Pôle emploi révèle que, sur 92 200 projets de recrutements, 40% étaient jugés difficiles à pourvoir, ce taux atteignant même les 60% sur certaines zones. La formation des demandeurs d'emploi doit être une réponse pour ces entreprises qui ne trouvent pas aujourd'hui sur leur territoire les compétences nécessaires. Pour ce faire, la Région Normandie propose d'amplifier son dispositif « Une Formation, Un emploi », qui vise à proposer une formation « sur-mesure » aux entreprises qui s'engagent aux côtés de la Région en proposant des embauches pérennes à l'issue des formations. Plus de moyens financiers alloués, mais aussi une autre méthodologie de travail, permettant d'impliquer l'entreprise dans la formation (AFEST), en gardant l'objectif d'accès à une qualification reconnue, gage de sécurité pour le formé. Ce dispositif, pour être efficace et toucher le plus d'entreprises, se mettra en œuvre dans le cadre d'une coopération forte avec Pôle emploi qui, avec ses équipes dédiées entreprises, est l'interlocuteur privilégié sur les territoires des petites et moyennes entreprises, qui constituent une partie importante du tissu économique normand.

► **Accompagner les initiatives d'entreprises qui développent leur propre filière de formation (Pays de Loire)**

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)).

- ▶ **Dispositif Ad'hoc : financer dans le cadre d'appels à projets des actions de formation montées sur mesure entre une entreprise et un organisme de formation avec l'engagement d'embaucher à minima 70% des candidats (IDF)**

L'action vise à lancer des appels à manifestation d'intérêt, des appels à projets afin de faire remonter des propositions portées par des partenariats constitués à minima d'un employeur et d'un organisme de formation proposant à la fois :

- *des emplois à pourvoir avec les profils des postes*
- *une description des pré-requis attendus par l'employeur pour l'embauche,*
- *une présentation de la démarche de formation par l'organisme pour préparer les publics au pré requis. Celle-ci peut être qualifiante, professionnalisante en complément d'une expérience ou d'une qualification déjà acquise, d'adaptation au poste de travail (démarche POE). Cela peut être en articulation avec un autre dispositif de formation*

*L'action de l'opérateur de formation permettra de **développer les qualifications et la professionnalisation des bénéficiaires en lien avec les attentes de l'employeur ou des secteurs professionnels en tension concernés.** Toutes les conditions d'acquisition et de développement des compétences et qualification dans les délais attendus par l'employeur pourront être mobilisées : pédagogie multimodale, la formation en situation de travail, de l'alternance, stages à l'étranger si justifié et validé par l'employeur potentiel.*

***Dans tous les cas ce(s) dernier(s) devra être partie prenante des parcours d'acquisition des compétences pour favoriser l'ajustement de ces derniers à ses attentes.**[...] Celle-ci repose sur une description précises des pré-requis attendu par l'employeur à la prise de poste. Cela permet à l'organisme de formation ou de sourcing d'identifier les écarts entre les acquis détenus par les candidats et ce qui est exigé par l'employeur (...) afin de construire des parcours de formation personnalisés en lien avec les situations professionnelles auxquelles seront confrontées les personnes formées et embauchées.*

Dans tous les cas les projets devront répondre aux exigences suivantes

- ***Ne pas se substituer à une réponse existante dans les dispositifs de droit commun et correspondant aux besoins des employeurs partenaires du projet en termes de délai de disponibilité, de compétences et de qualification, de localisation.***
- ***Engagement des employeurs concernés à embaucher à minima 70% des candidats formés en CDI ou contrat d'une durée supérieure à 4 mois. A défaut une pénalité sera appliquée (par ex : prise en charge de 10% des coûts de l'opération).***
- ***Un budget intégrant des cofinanceurs participant à au moins 20% du cout total de l'opération globale en financement direct et/ou en valorisation avérée et prouvée de service.***
- ***Le budget intègre bien tous les actions à mener, ou à déléguer, par le porteur du projet, y compris le travail de coordination et d'animation du partenariat et de rendu compte à la Région. Les coûts devront être comparables à ceux connus pour une prise en charge similaire des bénéficiaires.***
- ***La mobilisation d'acteurs d'accompagnement (PLIE, CCAS, Cap Emploi, MDPH, conseillers insertion...) si le public ciblé le nécessite.***

▶ **Agir pour renforcer l'attractivité des métiers qui recrutent**

- ▶ **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 (Pays de Loire)**

- ▶ **Renforcer les « plateaux techniques » permettant de découvrir un métier par le « faire » (Normandie).**

Pour amener les publics vers de la formation qualifiante débouchant en Région sur des emplois, il faut faire connaître les secteurs d'activité, les métiers porteurs et leurs conditions de travail, et notamment en permettant à des publics en recherche d'une nouvelle orientation, de « tester », de « faire » dans une logique d'orientation immersive. Au-delà de la découverte de métiers, ce dispositif permet par ailleurs de démystifier la formation professionnelle, de prendre conscience des pré-requis nécessaire à la formation qui pourront amener la structure accompagnante à proposer des phases préalables de remise à niveau. Les moyens du Pacte permettront de structurer cette offre pour en assurer l'organisation et à terme la pérennité une fois son fonctionnement instauré.

- ▶ Sensibiliser aux métiers qui offrent des potentiels via un camion/container itinérant et organisation de tournées sur les territoires – financement d’outils et supports pour transformer l’image des métiers (Centre Val de Loire)
- ▶ Lancer un appel à initiatives en faveur de l’attractivité des métiers pour mobiliser les acteurs du territoire sur les métiers (Centre Val de Loire)
- ▶ Créer un Fablab des métiers et de la qualification, lieu central et partagé d’accès à l’information métiers et d’expérimentation immersive au cœur de chaque secteur d’activité professionnel (Ile-de-France).

Ce Fablab déployé en 2020 poursuit les objectifs suivants :

Objectif général : Rendre visible les métiers, organiser l’offre de formation permettant d’y accéder, et incarner la réalité d’une profession et les réussites professionnelles qui peuvent en découler.

Objectifs spécifiques :

- Délivrer une information claire, argumentée, éclairée sur les métiers, les formations, et les évolutions de carrière, notamment dans les secteurs économiques en tension ou souffrant d’un déficit d’image.
- Au-delà, permettre à chaque Francilien d’expérimenter la réalité d’un métier par la mise à disposition d’outils de réalité virtuelle, de plateaux techniques et de démonstrations voire de démonstrateurs fournis par les branches professionnelles.

DOCUMENT EVOLU

► **Mieux analyser les métiers en tension pour prioriser les réponses et mieux anticiper les besoins des entreprises dans ces secteurs**

Extrait Pacte Hauts-de-France

La rencontre entre les besoins du monde économique et le public en demande d'emploi ne va pas de soi. **Les entreprises déplorent** de manière croissante et pour des raisons diverses **une inadéquation des qualifications des demandeurs d'emploi à leurs besoins**, et ce malgré les actions de formations qualifiantes mises en œuvre par la Région dans le cadre des programmes de formation régionaux.

Le nombre d'emplois non pourvus est souvent interprété comme un dysfonctionnement de l'appareil de formation ou des politiques d'orientation et d'appariement sur le marché du travail... Pour autant, ces constats entrouvrent la porte à **une autre interprétation des difficultés de recrutement ou des pénuries de main d'œuvre**. Ces difficultés pourraient refléter non pas une inadéquation entre compétences détenues et compétences attendues mais plutôt les propres difficultés des employeurs à identifier les compétences dont ils ont besoin.

Anticiper les besoins en compétences dont l'activité économique a besoin et en particulier des secteurs en tension, dès à présent et dans les années à venir, est devenu **l'enjeu central pour adapter l'appareil de formation** en conséquence et permettre de former les publics demandeurs d'emploi. **Les défis à relever consistent à :**

- **impliquer davantage et différemment les entreprises** pour garantir l'accès à la certification, la qualification et la professionnalisation, et l'engagement de la personne, voire à l'élaboration des cahiers des charges de formation,
- faire évoluer les modes de coopération entre la personne, l'entreprise et l'organisme de formation vers une sorte de **contrat de responsabilisation collective**, et passer à une logique plus coopérative,
- apporter des réponses formation en cohérence avec les besoins immédiats des entreprises.

Ainsi pour relever ces défis, la Région Hauts-de-France propose, en lien et articulation étroite avec ses partenaires institutionnels et les branches professionnelles, de créer et développer un « **Hub emploi-formation** » dont l'ambition sera de construire et proposer les parcours de formation les plus adaptés aux besoins en compétences et en qualification, repérés par les filières professionnelles et les entreprises, en particulier les PME TPE (cap de transformation sur 4 ans et dès 2019).

► **L'analyse des métiers en tension, au travers de diagnostics permettant d'en identifier l'ensemble des causes et de déterminer, sur cette base, les différents leviers d'action pertinents (Bretagne)**

Au regard des tensions croissantes exprimées dans de nombreux métiers et secteurs professionnels, une analyse des métiers en difficultés structurelles de recrutement a été initiée dans l'esprit des travaux de l'Observatoire Régional des Métiers de la Région Paca. Elle a permis, à partir du calcul du ratio offres/demandes d'emploi, d'établir une liste des métiers impactés à partir de deux axes d'analyse : les métiers en tension structurelle et permanente sur une période d'observation de 25 trimestres et les métiers appelant à une certaine « vigilance » au regard de tensions apparues au cours des deux dernières années. Sur cette base, un premier ciblage des métiers les plus impactés et représentant les plus fortes volumétries a été opéré, qui sera enrichi des travaux conduits par les observatoires de branche. Il s'agit ainsi de réaliser, dans le cadre du Pacte, une analyse approfondie des métiers identifiés, en mobilisant les branches professionnelles, dans leur dimension paritaire, en lien avec l'État, la Région et les partenaires du service public de l'emploi. Outre la démarche proposée au niveau régional, des expérimentations territoriales seront menées afin d'approfondir la détermination des leviers à actionner.

1.2. Faire évoluer dès 2019 les achats de formation et adapter les parcours certifiants pour tenir compte des besoins de compétences des entreprises

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 Plan d'investissement 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.

En se basant sur une approche "compétence", faire évoluer les parcours certifiants, pour faciliter l'employabilité des stagiaires de la formation professionnelle. Les besoins en compétences attendues par les entreprises évoluent. Les mutations auxquelles sont exposées, ou vont être exposées, les entreprises nécessitent une adaptation des parcours certifiants suivis par les demandeurs d'emplois. En effet, les métiers exercés dans les entreprises 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 (Pays de Loire).

Tous les Pactes régionaux s'inscrivent dans la logique de profonde évolution de la commande de formation structurelle pour mieux prendre en compte les besoins des entreprises à court et moyen terme à travers :

- La création de nouveaux modules associés aux parcours de formation certifiants pour prendre en compte les nouveaux besoins des entreprises non prévus dans les référentiels de certification ;
- Une transformation en profondeur de la commande de formation (du programme régional certifiant) autour de la logique de blocs de compétences.

Il s'agit de faire évoluer de manière constante, mais surtout avec davantage de réactivité, des formations et des certifications qui nécessitent d'être adaptées, voire créées pour répondre à des besoins majeurs de l'économie.

► Renforcer l'employabilité grâce à des modules additionnels qui permettent de compléter un parcours certifiant

Ces modules additionnels qui vont être ajoutés grâce au financement du Plan d'investissement portent à la fois sur les savoir-être professionnels (soft skills), sur les compétences nouvelles liées aux évolutions écologiques et numériques et sur les compétences métiers (hard skills).

► Des modules additionnels sur le savoir-être professionnel

- **Modules « adaptation des comportements »** afin de favoriser une meilleure compréhension de la part des stagiaires des codes de l'entreprise, de ses exigences et des attentes d'un recruteur (Pays de la Loire)
- **Développer des modules sur les compétences comportementales et sociales, les « soft skills »** (Occitanie)
L'importance des soft skills a notamment été mise en avant par les professionnels du **tourisme** et de **l'hôtellerie-restauration** ainsi que ceux du **commerce**. Ces compétences n'étaient pas prises en compte dans les programmes de formation de la Région. Avec le Pacte, de nouveaux modules vont être proposés en Occitanie pour favoriser l'accès à l'emploi dès 2019.
- **Intégrer dès 2019 des modules additionnels visant à développer les savoir-faire et la polyvalence des futurs professionnels dans les parcours de formation de toutes les filières** (Occitanie)
A titre d'exemple les thématiques concernées :

- **Agriculture** : techniques de production agricoles locales...
- **Tourisme** : langues étrangères, logiciels de réservation, spécialisation cuisine, service et hôtellerie, spécificités locales (cuisine, patrimoine...)
- **Sanitaire et social** : appréhension du handicap, accompagnement personnes dépendantes, connaissance de pathologies cf alzheimer,
- **Automobile** : électronique embarquée
- **Commerce** : e-commerce, nouveaux modes de consommation (circuits courts, bio...)

► **Des modules additionnels « adaptation aux évolutions écologiques et numériques »**

Des modules additionnels autour de compétences ciblées, susceptibles de mieux préparer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des formés (Pays de Loire) :

- Métiers de l'industrie et notamment ceux de l'agro-alimentaire :
 - Module « conduite de machine ou ligne » (avec des mises en situations professionnelles, Réalité Virtuelle immersive, Réalité augmentée, réalité mixte, concept de Fablab, serious games ...)
- Métiers de la production agricole et de l'agroéquipement :
 - Module « éco-conduite »
 - Module "agriculture connectée"
- 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....)
- 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 »

Des modules additionnels pour répondre aux besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective (Normandie)

1. Métiers du réemploi et de la réparation : reconditionnement de téléphones mobiles (partenariat avec l'entreprise REMADE IN France),
2. « Valoristes généralistes » (partenariat avec le réseau des ressourceries), « valoristes spécialisés » (matériel médical partenariat avec ECORES0, matériaux du bâtiment, plusieurs sites d'expérimentation, ...) et autres activités identifiées dans la « feuille de route de l'économie circulaire » signée entre l'état, la région Normandie et l'ADEME,
3. Les métiers de la filière Hydrogène,
4. Le métier de technicien supérieur de maintenance des éoliennes offshore,
5. Les métiers de la mise à disposition et de la maintenance des dispositifs médicaux à domicile,
6. Le métier de Projeteur industriel (création de certification),
7. Le métier de « Logisticiens de circuits courts ».

► **Des modules « hard skills » en lien avec des compétences techniques (Occitanie)**

Dans les secteurs où les difficultés de recrutement sont chroniques et le maintien en emploi difficile, il est indispensable, outre les compétences techniques et sociales, de répondre aux besoins en compétences des entreprises en anticipant les métiers de demain et en préparant l'adéquation avec les futurs besoins.

- Modules additionnels dans les filières industrie : fibre optique, aéronautique, maintenance industrielle ... et mécanique automobile, ou autres filières confrontées à une pénurie de main d'œuvre.

► **Des parcours qualifiants complétés par des modules « métiers » (Bretagne)**

1. Secteur de l'agriculture : intensification pour les formations de niveau 4 en maraîchage, modules complémentaires en agriculture biologique, intensification de compléments de formations en conduite d'engins agricoles pour les formations de niveau 4 en élevage. Des compléments de formation également attendus en logistique, en transformation, en commercialisation.
2. Secteur de la construction : intensification des modules de sensibilisation au BIM (Building Information Modeling) adapté à l'exercice du métier pour les formations de niveau 5 du secteur.
3. Secteur de l'aide à la personne : intégration du CCS "Accompagner les personnes en situation de handicap vivant à domicile" dans les formations de niveau 5 d'aide à domicile.
4. Secteur de la métallurgie : nécessité de développer des « pluri compétences » en particulier dans le domaine de la construction navale. Dans le cadre des énergies marines renouvelables, des besoins de « maritimer » les formations en maintenance.
5. Secteur de l'agroalimentaire : des besoins de complément de formation dans le domaine de la sécurité notamment alimentaire
6. Secteur des métiers de bouche : un renforcement des formations à prévoir en merchandising et en diversification des produits.
7. Secteur du numérique : Intégration de contenus adaptés pour les métiers de la sécurité informatique et sensibilisation sur l'éco conception des logiciels et services numériques pour l'ensemble des formations du secteur numérique.

8. *Secteur de la fibre optique* : organisation d'une formation de niveau 4 mixant installation et maintenance, au plus proche des besoins des entreprises.
9. *Secteur de la logistique* : intensification de modules consacrés à la digitalisation aux formations de niveau 5 et 4 du secteur.
10. *Secteur tertiaire* : accentuation de modules consacrés à la digitalisation dans les formations d'assistant.e administratif.ve de niveau 4.

► **Des modules additionnels (Grand Est) :**

Secteurs	Besoins identifiés et lien avec les champs d'expérimentation
Numérique	Besoin entreprise : Forte demande des entreprises et opportunité d'insertion de publics PACTE. Créer/consolider un 1 ^e niveau de compétences pour poursuivre sur un parcours qualifiant de niveau III dans le cadre d'un parcours intégré. Démarche en lien avec les formations labélisée Grande Ecole du Numérique
Commerce	Besoin entreprise : qualifications existantes trop longues ou trop généralistes, besoin de formations plus courtes avec des spécialisations possibles (en intégrant les besoins sur les outils numériques...) Nouveau module et reconnaissance des compétences
Services à la personne	Besoin entreprise : Besoin de recrutement fort sur les niveaux IV qui conduit à un appel d'air sur les niveaux V (pour les salariés et DE). Objectif de faciliter les passerelles (Expérimentation VAE Hybride) Nouveau module (Expérimentation projet 1.1)
Commerce/ Artisanat	Besoin entreprise : forte demande dans les métiers de l'artisanat, notamment avec la compétence technique et la compétence commerce Création de modules hybrides de compétences transférables/bi-qualification Nouveau module et reconnaissance (Expérimentation projet 1.1)
Propreté / service à la personne / Sanitaire et social	Besoin entreprise : Difficultés de recrutement dans l'aide à la personne et des publics plus nombreux dans les métiers de la propreté. Faciliter la montée en compétences de ces publics, notamment pour leur permettre de cumuler les contrats dans les entreprises de propreté et aide à la personne. Approche modulaire sur mobilité (aide au permis), FLE... Nouveau module et reconnaissance (Expérimentation projet 1.1)
Hôtellerie Restauration Tourisme	Besoin entreprise : Forts besoins de recrutement, turn over et saisonnalité. Repenser des parcours (tronc commun et modules de spécialisation) pour les métiers de l'HRT (premier niveau). Permettre l'acquisition de spécialisations complémentaires pour une multi-compétences. Nouveaux modules (Expérimentation projet 1.1)
Bois	Besoin entreprise : Filière de formation pas suffisamment structurée et difficultés à mobiliser les publics. Besoin de repenser l'approche pédagogique (Expérimentation projet 2.2)
Industrie	Besoin entreprise : Très forte difficulté de recrutement, attractivité des métiers de l'industrie... Réflexion d'un 1 ^{er} niveau de validation de compétences reconnu (type RECAPE dans l'HRT) pour valoriser le savoir-être et les premiers gestes techniques (sécurité, règles de l'entreprise), validé par l'OF et une entreprise. Nouveau module avec reconnaissance de qualification (Expérimentation projet 1.2)
Bâtiment	Besoin entreprise : Très forte difficulté de recrutement, attractivité des métiers du bâtiment... Réflexion d'un 1 ^{er} niveau de validation de compétences reconnu (type RECAPE dans l'HRT) pour valoriser le savoir-être et les premiers gestes techniques (sécurité, règles de l'entreprise), validé par l'OF et une entreprise. Nouveau module avec reconnaissance de qualification (Expérimentation projet 1.2)
Agriculture	Besoin entreprise : Besoins forts en recrutement et saisonnalité Déploiement des dispositifs amont (ADEMA) et meilleure connaissance des compétences acquises (Expérimentation projet 1.2)

Des réponses nouvelles dès 2019 ... des adaptations ensuite progressives au fil des renouvellements de marchés.

Ex. 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 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.

► Une évolution en profondeur de la commande de formation

► La transformation de la commande de formation par blocs de compétences : modularisation des formations dans le BTP (Bourgogne Franche Comté)



Dans une **logique de transformation des contenus de formations collectives**, la Région Bourgogne-Franche-Comté a travaillé en 2018 avec les partenaires du secteur du BTP (CONSTRUCTYS, CAPEB, FFB, FRTP, ADEME, Pôle énergie Franche Comté, EMFOR...), afin de définir les besoins en formation des employeurs via une **approche par blocs de compétences pluridisciplinaires**. Les nouveaux modules ont un lien très fort avec la transition énergétique et un fort volet numérique.

- *Ce nouvel appel d'offres lancé cette année dont les premières formations débiteront en janvier 2019,*
- *Il intègre des modules obligatoires de **maitrise des outils numériques**, d'utilisation d'objets connectés et de nouvelles modalités d'apprentissage en lien avec la **transition énergétique** (éco-chantier...), soit **8 nouveaux modules complémentaires aux formations**.*
- *Une plateforme de formation qui permet des entrées et sorties cadencées (3 entrées minimum par an), intégrant des stages pratiques en entreprise ;*
- *Ce nouveau marché révolutionne les contenus des formations de ce secteur et oblige les organismes de formation à une profonde transformation de leurs pratiques et de celles de leurs formateurs (que la Région va suivre et accompagner).*

Cette nouvelle approche de la commande de formation et son découpage par blocs de compétences/ modules additionnels à vocation à être élargie à d'autres secteurs d'ici 2022 : l'automobile du futur, l'énergie, le luxe, les microtechniques, la santé et le numérique, en corrélation avec les innovations liées à l'intelligence artificielle, mais également dans l'industrie, le tourisme, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et les IAA, le tertiaire, le médico-social/sanitaire,...

► Une nouvelle organisation de l'ensemble de la commande de formation en unités de compétences (Grand Est) : un nouveau découpage de l'offre de formation qui va structurer la construction de la future architecture de l'offre de formation (organisation, articulation, modularisation ...), accompagnée d'une rénovation des dimensions pédagogiques (contenu, outils et méthodes), autour de trois composantes :

- *unités de compétences professionnelles (compétences cœur de métier)*
- *unités de compétences transversales*
- *unités de « compétences en situation réelle de production »*

Cette action prend place dans le projet plus global porté par le Pacte sous la forme d'un « Itinéraire compétences » comme nouvelle offre de service du Programme régional de formation composée de trois étapes :

- *Accueillir, informer et conseiller les publics*
- *Evaluation, accompagnement, remédiation Validation dans l'objectif de construction du parcours de formation individualisé,*
- *Parcours de formation intégré dans l'objectif de personnalisation de la formation*

Le nouvel « Itinéraire compétences » est une expérimentation soumise à évaluation. Le Pacte propose de lancer en même temps **plusieurs expérimentations sur différents territoires et de les observer / analyser en parallèle pour identifier les innovations les intéressantes et en mesurer l'impact réel.** Trois domaines d'innovation sont identifiés pour tester le modèle : « Diagnostic », « référent » et « modules ».



1.3. Développer les formations en situation de travail et la mise en activité

Hauts-de-France. Les évolutions des cadres de la formation et les accélérations des changements au sein des organisations de travail, invitent à explorer davantage l'entreprise en tant qu'entreprise apprenante ou contributrice des processus d'apprentissage. Cette dimension permet de répondre aux préoccupations d'employeurs qui considèrent par exemple que des candidats, bien que formés, doivent renforcer voire acquérir des compétences spécifiques nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Les modalités de formation que les formations en situation de travail autorisent, apparaissent plus adaptées à des personnes qui entretiennent une relation plus difficile à la formation [...] et de faire naître un nouveau rapport au travail, s'inscrivant dans une montée en compétence des actifs quels que soient les statuts. Elles donnent la possibilité aux participants d'explorer, de tester des pratiques de transfert des savoirs. De plus, elles pallient l'absence ou la rareté des plateaux techniques spécifiques en centre de formation. Elles contribuent, outre à l'acquisition des compétences attendues, à la professionnalisation par la construction d'une identité professionnelle, notamment au travers de la reconnaissance entre pairs et au développement des capacités.

► **Faire pour apprendre : impliquer les entreprises en développant la formation en situation de travail sur postes de travail pour les demandeurs d'emploi (Normandie)**

Le Pacte va permettre de faire évoluer en région les dispositifs de formation préalables à l'embauche en développant la modalité de formation en situation de travail de demandeurs d'emploi, en impliquant les entreprises afin de :

- contextualiser les apprentissages et la transmission des compétences aux besoins réels de l'employeur via une prise en charge des coûts pédagogiques et de la rémunération du stagiaire ;
- attirer et mobiliser des personnes éloignées de l'emploi par la mise en perspective de possibilités d'insertion professionnelle directe.

Ces actions seront déclinées selon 3 niveaux, mobilisables selon le niveau de compétence attendu et les possibilités de formation en entreprise :

1. *Une formation réalisée en intégralité en entreprise, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, avec un accompagnement de l'entreprise par un opérateur chargé de l'élaboration et du suivi du parcours de progression pédagogique et un tuteur formé,*
2. *Une formation réalisée dans l'entreprise mais à l'issue d'un 1^{er} module de formation court en centre de formation, permettant l'acquisition de certaines compétences essentielles,*
3. *Une formation longue réalisée en centre de formation, mais complétée par une formation en situation de travail (exemple pour les entreprises faisant état d'un besoin de compétences particulières, allant au-delà des contenus de certifications existants et nécessitant des modules complémentaires spécifiques aux besoins de l'entreprise).*

Le Pacte Normandie propose également une expérimentation de « Job rotation », le soutien aux Ecoles de production et aux Entreprises d'entraînement pédagogique.

► **Compétences pour l'emploi (Nouvelle Aquitaine).** Réservée aujourd'hui aux salariés, la **Formation En Situation de Travail (FEST)** est une modalité de formation innovante et en prise directe avec les réalités économiques de production qui sera encouragée.

Elle peut apporter des réponses aux difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi sur les territoires et lever le frein de la mobilité par le fait de recourir à l'entreprise comme lieu de formation. Les nouvelles dispositions législatives vont offrir un cadre propice à leur développement. Un appel à projets sera lancé pour faire émerger de nouveaux modes d'acquisition des compétences et de collaboration entre organismes de formation et entreprises.

Dans ce cadre, un programme expérimental prévoit la création d'une application numérique permettant dans le cadre d'une action de formation en situation de travail de partager des captations vidéo des gestes professionnels exécutés par le stagiaire entre le centre de formation et l'entreprise.

Les objectifs de cette expérimentation sont les suivants :

- *favoriser une coopération plus étroite entre centre de formation et entreprise formatrice et améliorer l'articulation des compétences enseignées en centre et en entreprise.*
- *mieux formaliser et rendre visible le rôle formateur de l'entreprise*
- *aider à développer le réseau partenarial d'entreprises « formatrices » de la région (l'objectif est au terme de l'action de porter le réseau à 150 entreprises labellisées AFEST).*
- *Expérimenter une méthodologie de l'AFEST claire et transférable.*



- ▶ **Tester une approche de « job-rotation » dans les TPE-PME (Pays de Loire)**, en proposant aux entreprises d'intégrer des demandeurs d'emploi en formation directement en situation sur poste de travail

Cela entraînera un double mouvement d'évolution des compétences des actifs (demandeurs et salariés) avec une mise en emploi des demandeurs. Ce job rotation sera financé à travers 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. 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.

- ▶ **Soutenir dès 2019 trois projets, mobilisant des entreprises à des échelles sectorielles et/ou locales (Hauts de France)**

- *Dans le cadre du renouveau du Bassin Minier ERBM), Formation Intégrée au Travail (FIT) de salariés et de demandeurs d'emploi pour la réhabilitation et l'amélioration énergétique des logements sociaux du parc du bassin minier. Projet générant plus de 2 300 emplois directs sur 10 ans.*
- *Sur le secteur de Cambrai, projet s'appuyant sur les potentialités et besoins des publics et impliquant les employeurs dans la construction des parcours de formation et vers l'emploi. Le projet consiste à inverser la démarche de formation et d'insertion, en s'appuyant notamment sur une pédagogie expérientielle : mise à l'emploi, formation construite sur mesure en fonction de l'évaluation en situation de travail et en lien direct avec l'employeur, système d'alternance aménagée, accès prioritaire aux formations professionnelles du territoire (système de coupe-file).*
- *Sur le secteur de l'aide à domicile, Projet de formation accompagné par l'ARACT, construit à partir d'observations de situations-problèmes de travail (travail réel), scénarisées dans un but de didactique professionnelle, par le développement d'outils de réalité virtuelle. Différents contextes d'expérimentations sont envisagés (territoires, publics, certification ou non).*

- ▶ **Développer la formation en situation de travail et de la mise en œuvre de formation expérientielle (Hauts de France)**

Conception et mise en œuvre d'une formation expérientielle en réponse aux constats suivants :

- *Des employeurs qui peinent à recruter sur des postes peu qualifiés (services à la personne et industrie) et des besoins mal établis (profils trop restrictifs).*
- *Un défaut d'identification des publics proches de l'emploi sur le territoire.*
- *Une faible appétence des publics pour la formation, même de courte durée.*
- *Des délais et rythmes de mise en œuvre de la formation en décalage avec les attentes des employeurs ou avec la chronologie de l'emploi.*

L'organisme de formation propose de tester de nouvelles modalités de formation et d'insertion professionnelle, pour des publics RSA et salariés précaires (secteur de l'insertion). Le projet consiste à inverser la démarche de formation et d'insertion, en s'appuyant notamment sur une pédagogie expérientielle. Les points saillants de l'expérimentation sont les suivants :

- *Une mise à l'emploi de personnes (sans frein majeur dans l'accès à l'emploi).*
- *Une formation si nécessaire et sur mesure à partir de l'évaluation en situation de travail et en lien direct avec l'employeur.*
- *Un aménagement du temps de formation en permettant des allers-retours entre l'emploi et la formation (système d'alternance aménagée).*
- *Une augmentation de l'appétence formation par la corrélation entre fonctions occupées et manques identifiés par le stagiaire et l'employeur.*
- *Une accélération de l'accès aux places disponibles en formation sur le territoire (système de coupe-file ou accès prioritaire).*

- ▶ **Favoriser l'émergence d'une entreprise « apprenante » (Bretagne) :** expérimenter des actions où l'entreprise est intégrée au parcours d'acquisition des compétences et participe à leur validation.

Parmi ces actions, certaines ont fait l'objet d'expérimentations au niveau national ou ont pu être testées dans certains secteurs d'activité (Action de Formation En Situation de Travail, Job rotation, Alternance inversée...). Elles seront encouragées aux niveaux régional et territorial. Des initiatives locales ont pu se développer ponctuellement pour répondre par exemple aux difficultés de recrutement d'un secteur d'activité. Il convient de renforcer et de systématiser l'entreprise comme un acteur en tant que tel de la formation professionnelle.

▶ **Associer l'entreprise dans le processus d'apprentissage et de validation des compétences : « alternance inversée » (Grand Est)**

Se former alternativement en entreprise et en centre de formation est une nouvelle façon innovante d'acquisition des compétences. L'expérimentation vise à impulser une dynamique de territoire pour impliquer les entreprises, les branches, les organismes de formation dans une répartition et une organisation nouvelle de l'acquisition de compétences. Le cadre des objectifs opérationnels de l'expérimentation s'harmonisera avec les remontées en besoins des expérimentations effectuées.

- *Moderniser l'alternance : en lien avec la nouvelle organisation pédagogique, expérimenter la notion de l'alternance apprenante ou inversée, entreprise apprenante, le « job rotation »*
- *Adapter l'approche l'AFEST pour la formation des demandeurs d'emploi et construire une démarche pour la formation des demandeurs d'emploi en entreprise*

▶ **Expérimenter le « job-rotation » dans des TPE-PME de filières prioritaires permettant de favoriser le départ en formation et la mise en activité (Occitanie):**

Cette expérimentation encourage les entreprises à accroître significativement leur effort de formation en prenant en charge tout ou partie de la rémunération du remplaçant du salarié parti se former et la formation au poste du demandeur d'emploi qui assure le remplacement (dont le contenu doit être en cohérence avec son projet professionnel).

- *des salariés s'inscrivent dans des formations longues avec le maintien de leur salaire,*
- *ils sont remplacés de façon temporaire par des demandeurs d'emploi qui sont recrutés en emploi courts et voient leur formation de prise de poste cofinancée par les pouvoirs publics.*

Des discussions ont d'ores et déjà été ouvertes dans le cadre de l'élaboration du Pacte Occitanie et trois pistes seront creusées après des premiers contacts prometteurs au niveau régional :

- *expérimentation avec l'AFDAS dans le cadre du renouvellement des compétences sur des métiers du secteur culturel à potentiel de recrutement,*
- *expérimentation avec UIMM dans le cadre du projet « usine du futur »*
- *expérimentation dans le secteur du tourisme et du bien-être.*

1.4. Favoriser des allers retours entre formation et emploi

▶ **Développer des parcours itératifs : Formation / Retour à l'emploi / Retour en formation (Centre Val de Loire) :** Formations sous forme de compétences indépendantes et attestées permettant des parcours itératifs formation emploi formation

▶ **Un droit à la suspension – reprise de parcours, notamment pour cause d'emploi (Nouvelle Aquitaine).** *Le parcours de qualification doit pouvoir par ailleurs être suspendu pour une période de travail par exemple, avec la garantie d'un retour assuré en formation dans la limite de 24 mois, ce que la collectivité est prête à investir pour qualifier une personne qui ne l'est pas.*

▶ **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). (Pays de Loire)

▶ **Permettre des allers-retours plus fluides entre formation et emploi et de ne plus raisonner en fonction des « abandons de parcours » mais plutôt en terme de « suspension » de parcours. (Occitanie).**

Il s'agira ainsi de rendre possibles des reprises de formation après quelques semaines de suspension. C'est un engagement que le Pacte doit soutenir vis-à-vis des personnes qui s'engagent dans un parcours de formation et qui devra se traduire dans les futurs cahiers des charges destinés aux organismes de formation, en lien avec l'exigence de modularisation. La reprise de parcours sera notamment suivie dans les comités passerelles. Le PACTE permet également de lancer de nouvelles commandes aux opérateurs de formation pour qu'ils puissent garantir une place aux personnes ayant quitté prématurément leur formation. Il s'agira d'apporter des réponses aux personnes sorties de formation pour des motifs légitimes (emploi, difficultés personnelles).

1.5. Développer la VAE, dans de nouvelles approches (VAE collective, hybride)

Certains Pactes prévoient des projets de soutien à la VAE. En particulier, le Pacte Corse porte un projet de VAE hybride collective multi-diplômes, organisé dans un cadre collectif accéléré en deux ou trois mois à temps plein, pour éviter le décrochage.

- ▶ Proposer un « accompagnement renforcé afin de diminuer les ruptures dans les parcours VAE » (Corse).

Le projet a pour objectif de diminuer les délais du parcours VAE pour éviter les risques d'abandon, par la mise en place d'un dispositif accéléré en deux ou trois mois, à temps plein et d'un accompagnement renforcé à destination des demandeurs d'emploi. Il s'agit de valoriser les compétences actuelles des personnes connaissant des difficultés d'accès à l'emploi durable, par le biais d'un parcours VAE couplé à une formation sur-mesure et digitalisée dans le même temps, quand elle est nécessaire.

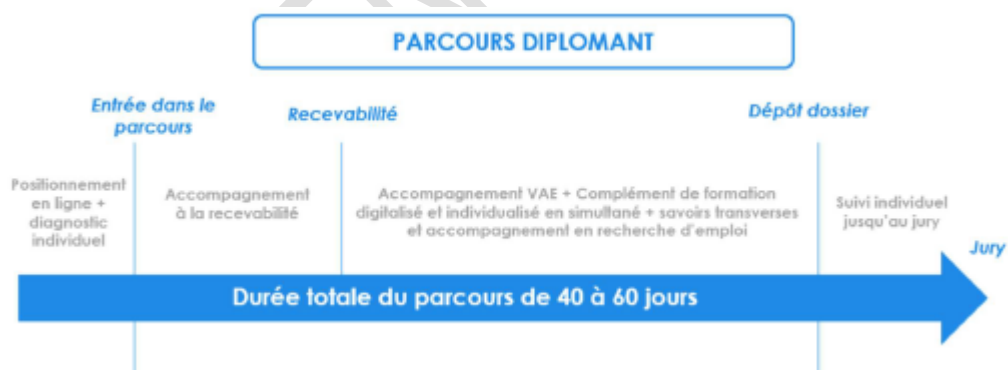
L'accompagnement se déroule en temps plein durant 40 à 60 jours consécutifs afin de créer une dynamique de groupe. C'est aussi une condition majeure d'assiduité, les méthodes d'accompagnement à distance montrant de forts taux d'abandons.

Les sessions sont constituées de 10 stagiaires qui peuvent tous présenter un profil professionnel et un diplôme visé différents. Cette approche multi diplômes permet de répondre à toute personne intéressée dans une approche individuelle systématique.

Les journées se déroulent en centre (...) et sont rythmées entre l'autoformation via des compléments de formation sur mesure digitalisés et l'accompagnement VAE. Un animateur/accompagnateur est présent sur place en temps plein pour suivre individuellement la progression pédagogique du candidat, lui transmettre les outils et la méthodologie VAE, et l'accompagner dans sa réflexion sur ses expériences professionnelles passées, la valorisation des apports formatifs dans son dossier de VAE, son projet professionnel et sa recherche d'emploi.

Tous les stagiaires bénéficient à minima de modules liés aux savoirs transverses et postures professionnelles, de méthodologie et de mises en situation d'entretien d'embauche, d'accompagnement à l'utilisation des outils numériques en recherche d'emploi afin de les mettre dans les meilleures conditions de retour à l'emploi et optimiser les sorties positives.

L'accompagnement démarre avant l'étape de recevabilité du projet et se prolonge jusqu'au jury, ainsi que le montre le schéma présenté dans le Pacte.



2. Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

Éléments de synthèse

Le 2^e axe des Pactes régionaux vise à réunir les conditions d'un **accès effectif à une formation conduisant à un emploi pour les publics non qualifiés** qui accèdent insuffisamment à la formation et qui sont les plus menacés d'être distancés à l'heure de la reprise. **En effet, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences partent d'un constat sans appel : en dépit des différentes politiques publiques activement menées, les publics les plus éloignés de l'emploi (et de la formation professionnelle) restent difficiles à mobiliser sur les dispositifs actuels.**

(Hauts-de-France). Les réseaux d'accompagnement peinent à capter les publics les plus éloignés. [Cela impose] de revisiter la manière dont on capte les publics pour les (re)mettre en dynamique et les mobiliser, mais aussi pour les accompagner jusqu'à la concrétisation de leur projet. Passer du dispositif que l'on applique sans différenciation au parcours individualisé sur mesure et sans couture est indispensable pour redonner confiance à l'individu en l'amenant à s'engager et à se positionner en tant qu'acteur de son parcours qui doit être choisi et non plus subi. Tout l'enjeu réside dans le changement du rapport à la formation : la formation devient un besoin exprimé à la demande de l'individu et n'est plus uniquement « prescrite ».

Pour faire réussir ce public éloigné du marché du travail, aux pré-requis faibles et aux contraintes personnelles et sociales fortes, qui est difficile à (re)mobiliser à la fois pour des raisons financières, pratiques ou par défiance de l'approche pédagogique, cet axe 2 des Pactes **visé le déploiement de parcours de formation préparatoires à l'acquisition d'une qualification**, permettant de consolider les **prérequis** puis de gravir les « **marchés intermédiaires** » pour accéder de façon sécurisée à une formation qualifiante. Il privilégie une **logique de parcours « sans couture »**, c'est-à-dire sans interruption et délai d'attente.

En cohérence avec cet objectif, les Pactes proposent la mise en œuvre de nouvelles approches permettant l'acquisition d'un premier niveau de compétence comme pré-requis pour s'engager dans un processus de construction de parcours de formation liée à un métier :

1. proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives ;
2. améliorer la continuité des différentes étapes de parcours pour éviter les ruptures et les abandons ;
3. soutenir de nouvelles approches pédagogiques, et notamment d'immersion tutorée
4. revisiter la manière dont on capte les publics et le rapport à la formation
5. assurer un accompagnement pendant le parcours de formation ;
6. agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation.

Les projets proposés correspondent à une dynamique d'intensification de ce qui existe déjà sur le terrain mais dans des approches renouvelées. En particulier, ils doivent être **facilement mobilisables, accessibles à tous les demandeurs d'emploi, sans aucun prérequis.**

Dans la mesure où cet axe permet de sanctuariser 43 % du financement, les Pactes permettent de garantir un déploiement équilibré des formations ciblées sur les publics les plus éloignés et l'accès aux savoirs de base et la remobilisation sur tout le territoire (et parfois de réimplanter ces formations sur les territoires).

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

Les Pactes proposent la création **de sas d'entrée permettant la sécurisation des personnes s'engageant un parcours de formation, l'intensification ou la refonte de dispositifs de formation aux savoirs de base** et de lutte contre l'illettrisme, **en proximité**, à destination des personnes en difficulté avec la langue française, la **mise en place de parcours intégrés « sans couture »** qui allient dispositifs de compétences de base, de compétences numériques et de compétences transversales et cognitives, permettant aux publics les plus éloignés de l'emploi de se remobiliser, sans délai d'attente ni complexité administrative.

2. Améliorer la continuité des différentes étapes de parcours pour éviter les abandons et les ruptures

Pour favoriser la fluidité des parcours, les Pactes proposent des actions permettant de décroquer les approches entre les différents intervenants dans le cadre d'un parcours de formation : créer des référentiels et des cadres de coordination communs entre les différents organismes de formation du territoire, créer (et financer) des référents partagés, développer des cadres de régulation au niveau territorial permettant de favoriser les passages d'une formation à une autre, d'un acteur à un autre ...

3. Soutenir de nouvelles approches pédagogiques, et notamment d'immersion tutorée

La construction de parcours plus fluides passe, dans les Pactes régionaux, par des dispositifs innovants tels que **l'immersion tutorée sur plateau technique**, des accompagnements mieux adaptés aux spécificités de chaque personne et donc individualisés, la découverte des métiers par des mises en situation concrètes ou encore les Entreprises d'Entraînement Pédagogique (EEP) donnant une expérience au sein d'une « entreprise virtuelle », au plus près de la réalité. En outre, les Pactes ont pour objectif la mise en place de nouvelles approches dans le domaine de la formation telles que **la réalité immersive ou la mise en œuvre de badges correspondants chacun à des compétences spécifiques ou transversales acquises**.

4. Revisiter la manière dont on capte les publics et le rapport à la formation et remobiliser

Repérage, remobilisation, en lien avec l'appel à projets déconcentré, lancé par les Direccte, diversification des acteurs en charge de la fonction d'orientation en formation, meilleure prise en compte des publics non-inscrits à Pôle emploi ...

5. Lever les freins à la formation, c'est agir pour la sécurisation du parcours de formation

Pour rendre les formations plus attractives, **de nombreux Pactes ciblent le vecteur de la rémunération des stagiaires et des aides financières**. Un principe de subsidiarité et de complémentarité avec les aides déjà possibles/perçues est recherché dans les Pactes. Le décrochage entre garantie jeunes et rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et également évoqué. En dehors de la rémunération à proprement parler, les Pactes proposent des aides financières telles que les aides à la garde d'enfant (pour améliorer l'employabilité des parents isolés), à la mobilité, à la restauration ou encore au permis de conduire.

Le **renforcement de l'accompagnement pendant la formation** est également évoqué, qui peut d'ailleurs se prolonger au-delà lors des 1^{er} mois d'insertion en entreprise.

6. Réduire les inégalités sociales ou territoriales et améliorer l'égalité d'accès à la formation (publics fragiles)

La question de la réduction des inégalités sociales ou territoriales dans l'accès à la formation (publics fragiles) constitue un enjeu spécifique de cet axe 2. Une attention toute particulière est consacrée aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, notamment les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA), les publics en situation de handicap, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les habitants des zones rurales (ZRR).

Au-delà d'une égalité des droits, **les Pactes recherchent l'égalité des chances et la non-discrimination dans l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi.** Quand le droit commun ne peut s'appliquer ou être adapté, des dispositifs spécifiques sont proposés. Ils permettent une compensation de la difficulté rencontrée et favorisent l'inclusion professionnelle, tant sur le volet orientation que formation.

Les actions retenues prennent différentes formes :

- **Améliorer le diagnostic sur les besoins de ces publics vulnérables et l'accès réel aux parcours de formation vers l'emploi, à travers, notamment, la création d'Observatoire des besoins des publics et/ou le suivi d'indicateurs sur l'accès des publics fragiles sur chacun des dispositifs.**
- **Favoriser une meilleure information et association des acteurs de la politique de la ville dans la conduite de la politique de la formation et une meilleure communication à destination des résidents des QPV afin d'améliorer leur accès à la formation.**
- **Améliorer l'accès des personnes résidant en QPV ou en zone de revitalisation rurale aux parcours de formation vers l'emploi et prioriser**
 - ▶ Repérage et remobilisation des publics dits invisibles, définition de nouvelles modalités d'orientation en formation pour les publics prioritaires et priorités d'accès dans les dispositifs de formation ou fléchage vers des dispositifs dédiés ;
 - ▶ Augmentation des crédits ou des volumes de formation dans ces territoires et/ou attention particulière à l'implantation des organismes de formation et au maillage territorial de l'offre de formation et d'accompagnement (parfois à travers une offre délocalisée ou mobile, à travers le développement de tiers lieux ...) ;
 - ▶ Déploiement de dispositifs dédiés de lutte contre l'illectronisme au sein des QPV par la mise en place d'initiations aux fondamentaux numériques, mise en place d'un club de recherche d'emploi ou de formation dans les QPV pour favoriser le parrainage entre les publics ;

Les personnes en situation de handicap font également l'objet d'une attention particulière et, de façon générale, la question de la vulnérabilité constitue un enjeu spécifique de cet axe 2 des Pactes régionaux.

- ▶ Pour les personnes en situation de handicap, de nombreuses solutions sont proposées, logiquement, en lien avec les actions de l'AGEFIPH. Partant du principe que ce n'est pas le handicap qui limite les possibilités mais la situation qui est handicapante, les Pactes proposent des solutions d'adaptation des formations pour atteindre un niveau élevé de bénéficiaires de l'obligation d'emploi formés, une réduction de leur taux d'abandon et une amélioration de leur employabilité
- ▶ Pour les personnes sous-main de justice, une attention particulière est portée à la formation aux compétences de base et à la préparation à la sortie de détention.
- ▶ En outre, de nombreux Pactes s'intéressent également aux bénéficiaires du RSA, en coordination avec les conseils départementaux favorisant l'inclusion de ces publics.

2.1. Proposer une offre de formation aux savoirs fondamentaux, compétences sociales et cognitives, dans une logique de parcours intégrés « sans couture »

■ Créer des Prépas pour sécuriser la construction du projet

- **Mettre en place des SAS en amont des formations qualifiantes, toutes voies de formation confondues.** (Hauts-de-France). L'objectif est de ces SAS *préalables à l'entrée en formation est de faire émerger des attentes, des centres d'intérêt, de découvrir le métier (les conditions d'exercice, les 1^{er} gestes techniques), de confirmer l'intérêt pour ce type d'activité, d'identifier ou vérifier ses aptitudes à exercer le métier repéré. L'enjeu de permettre aux publics de confronter leurs projets par une mise en situation à caractère professionnel de courte durée (1 à 4 semaines) afin de se mettre dans une dynamique d'accès à l'emploi et de travailler sur des postures personnelles et professionnelles, au travers des softs skills. Ce SAS est à articuler avec « Prépa compétences » AFPA-Pôle Emploi.*
- **« Une formation pour moi c'est possible » : prépa / sas** permettant de lever les freins psychologiques avant l'entrée en formation qualifiante et acquisition de savoirs fondamentaux. (Bourgogne Franche-Comté)
- **La Prépa : « Projet PRO »** (Occitanie). Cette action de formation de courte durée s'adresse aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, ou dont les qualifications sont obsolètes de plus de 16 ans s'inscrivant dans une démarche d'accès ou de retour à l'emploi. Elle vise à leur permettre de définir un projet professionnel, d'acquérir les savoirs de base, de consolider une orientation professionnelle et de s'inscrire dans une dynamique de qualification et d'insertion professionnelle.

Ce programme a pour objectifs :

- La définition d'un projet professionnel en lien avec les potentialités du stagiaire et en cohérence avec les réalités du marché du travail ;
- La consolidation des savoirs de base afin de favoriser l'intégration sur une formation qualifiante ou l'accès direct à un emploi ;
- La sécurisation du parcours du stagiaire par un accompagnement renforcé et individualisé, qui lui permettra également d'être totalement autonome dans sa future recherche d'emploi.

- **Une nouvelle offre PREPA qui se décline en PREPA projet et en PREPA avenir** (Bretagne). En fonction des besoins des publics, de leur autonomie, des fragilités à prendre en compte dans leur parcours d'insertion professionnelle, ce dispositif propose une offre de service de proximité, ancrée sur les territoires et permettant d'accéder à un accompagnement adapté et personnalisé. Le dispositif, défini sous forme d'ateliers collectifs (en distanciel et/ou présentiel) complété par un accompagnement individuel, répond aux exigences suivantes :

- Une large **ouverture** aux personnes en démarche d'insertion professionnelle, quel que soit leur statut « administratif » facilitant ainsi des parcours dynamiques et fluides : **une garantie d'accès à PREPA pour les publics cibles du Pacte régional sera recherchée**
- **Un dispositif territorialisé** structurant et articulés, le plus possible, avec l'ensemble des autres actions ou dispositifs disponibles sur les territoires. Il s'agit d'impliquer les acteurs territoriaux à l'identification des besoins et à la construction d'une réponse formation adaptée.
- **Des contenus de formation adaptables** et qui pourront évoluer en fonction des besoins identifiés depuis les territoires, permis grâce à des évolutions importantes des **modalités d'achat** favorisant ces ajustements au fur et à mesure de l'exécution des formations.

■ Renforcer les formations ciblées sur l'acquisition des compétences de base et de lutte contre l'illettrisme

- **Dispositif de formation linguistique** : adapté aux migrants et aux publics ayant des difficultés à parler, écrire, ou lire en français – **Français langue étrangère à visée professionnelle**. En cohérence avec le programme national HOPE (Bourgogne Franche-Comté)
- **Le dispositif Compétences Clés** a fait l'objet d'améliorations régulières au fil des années et des différentes consultations, par exemple en intégrant l'accès à la certification CléA (Bretagne)

- Le dispositif **LECTIO** s'adressera, dès 2019, aux personnes de tout statut (demandeurs et non-demandeurs d'emplois) souhaitant sortir d'une situation d'illettrisme (Occitanie). Ce programme aura pour objectif de permettre au public en situation d'illettrisme d'atteindre les degrés 1 et 2 des savoirs fondamentaux (oral et écrit) du cadre national de référence « Lutter ensemble contre l'illettrisme » de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI)
- **Généralisation de l'outil CLEA comme référentiel de positionnement (Corse)**. Le projet prévoit l'utilisation, par les centres de formation du PRF, de l'outil CLEA comme référentiel de positionnement des stagiaires à l'entrée et en sortie de formation. La certification est rendue possible selon deux alternatives :
 - le centre de formation répond à l'appel d'offres, il est alors centre certificateur de CLEA (la personne qui certifie ne peut pas être celle qui a dispensé la formation) ;
 - le centre de formation n'est pas habilité à faire passer la certification CLEA, c'est alors une personne dédiée de l'AFPA qui fait passer la certification, en fin d'action de formation, pour ce centre.
- **DECLIC** a pour objectif de **raccrocher le public des jeunes décrocheurs** pour leur permettre d'acquérir des prérequis nécessaires à une entrée en formation du programme régional de formation, un retour à une formation initiale ou un emploi en alternance. Il s'adresse aux mineurs de 16 ans et plus sortis sans diplôme du système scolaire. (Occitanie)
- **Lutter contre l'illettrisme et l'analphabétisation (Centre Val de Loire)**. Des actions de Français Langues Etrangères (FLE) et d'actions d'acquisition et de développement des savoirs de base sont organisées par Pôle emploi et la Région ; **cette offre doit être complétée dans les années à venir par des actions d'alphabétisation compte tenu des besoins non couverts actuellement ou d'une façon insuffisante**. Cette offre complémentaire doit notamment s'adresser aux jeunes de 16 à 18 ans d'origine étrangère et en situation régulière qui ne trouvent pas aujourd'hui les réponses dont ils ont besoin et sont orientés bien souvent par défaut vers les dispositifs existants (alors que ces derniers ne portent pas sur l'objet attendu).
- **SIEG compétences clés (Hauts-de-France)**. Le Pacte régional permettra d'intensifier les parcours compétences clés, d'en améliorer l'acquisition dans une logique de parcours d'accès aux actions de formation qualifiantes et, le cas échéant de faire évoluer l'offre en lien avec les travaux du Pacte. En complément, un Plan Régional de Lutte contre l'Illettrisme est en cours d'élaboration.

Le SIEG compétences clés est composé de 3 programmes :

1. « Se former pour lire, écrire, agir » afin d'apporter, à des publics en situation d'illettrisme, des solutions adaptées et individualisées par rapport aux savoirs fondamentaux autour notamment du « savoir lire, écrire et compter », de lever les freins à une insertion professionnelle, d'acquérir les bases en matière de savoir-être afin d'intégrer un collectif de formation et de travail.
2. « Dynamique vers l'emploi » se subdivise en 3 prestations : l'accompagnement à la définition/ la validation de son projet professionnel et développer la capacité à s'orienter tout au long de la vie ; l'acquisition des Soft Skills ; la validation de la certification CléA.
3. « Langues Etrangères » répond aux besoins de personnes relevant de parcours de Français Langue Etrangère (FLE), aux besoins des personnes en vue d'acquérir la connaissance de la langue anglaise ou néerlandaise.

▪ **Déployer en proximité des parcours intégrés qui intègrent les formations de savoir-être professionnels et compétences sociales et relationnelles, les 1ères compétences numériques et les savoirs de base**

- L' « Espace de construction de parcours individualisé » est un espace de construction de parcours individualisé et un espace de remédiation intégré d'acquisition des compétences transversales (compétences de base, compétences numériques, soft skills) permettant de valider un projet de formation et pour la construction d'un parcours de formation individualisé (le Pacte permet ainsi, à partir de l'offre existante et des besoins des demandeurs d'emploi, de repenser une offre de service Intégrée). (Grand Est)

Pour sortir de la logique linéaire d'« amont/qualification » et pour la construction de parcours de formation modularisé, il est indispensable de reconsidérer et de réétudier des questions

d'évaluation, de validation, de remédiation et déterminer la nouvelle place importante à donner à l'accompagnement :

- *L'expérimentation porte ainsi sur la nécessité de construire un dispositif qui sera en interdépendance avec « le parcours intégré » en lien avec un découpage modulaire des compétences pour construire un parcours « itinéraire de compétences ».*
- *Le dispositif « Evaluation, Accompagnement, Remédiation, Validation » et le dispositif « parcours intégré » constitue dans notre hypothèse un ensemble indissociable.*
- *L'expérimentation vise l'élaboration **d'un dispositif collaboratif** en favorisant un partenariat renouvelé entre différents professionnels de formation, de conseils, d'évaluation et de validation ainsi que l'élaboration des différents outils d'articulation entre ces deux dispositifs.*
- *Les étapes de cet accompagnement ne sont pas dans un ordre précis. A la suite d'entrée dans ce dispositif, la seule étape obligatoire est le positionnement de départ qui donne une vue d'ensemble sur le parcours de la personne et les compétences acquises et celles à acquérir dans un objectif de formation et d'emploi.*

Le Pacte prévoit en complément, comme condition de réussite, la création d'un **référentiel de dialogue commun entre « l'Espace de construction de parcours individualisé » et le « parcours de formation intégré ».**

- **Dispositif d'amont à la qualification (DAQ) :** parcours adapté, individualisé, qui permet au demandeur d'emploi de valoriser son image professionnelle et de poursuivre vers une formation qualifiante ou un emploi ([Bourgogne Franche-Comté](#))
- Fusion des dispositifs de construction de projet des deux anciennes régions CAQ (contrat d'accès à la qualification) et « Réussir » pour constituer le futur **dispositif de construction de parcours professionnel « Parcours 2020 ».** ([Normandie](#))
- Déployée à l'origine pour les jeunes suivis par les Missions locales, **le contrat d'accès à la qualification** sera généralisé en 2019 à l'ensemble des personnes exprimant le besoin d'être mieux accompagnées entre leur préparation de projet professionnel, depuis les prestations de pré-qualification, jusqu'à leur entrée en formation qualifiante. ([Bretagne](#))
- **Mettre en œuvre 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..). ([Pays de Loire](#))
Ces dispositifs intégrés seront mis en œuvre « sur certains territoires, où les demandeurs d'emploi les plus en difficultés n'accèdent pas à l'offre de formation, soit parce qu'ils ont peu de goût pour la formation, soit parce que l'offre est éloignée géographiquement.
Ces dispositifs intégreront les différents objectifs pédagogiques visés par les programmes de 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 niveaux 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 ».
- **Les publics non qualifiés se verront proposer, au plus proche de leur lieu de vie, des parcours de formation leur permettant d'acquérir les compétences de base indispensables à leur intégration professionnelle et sociale :** communication dans la langue maternelle, communication en langues étrangères, compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et expression culturelles ([Nouvelle Aquitaine](#))

- **Les compétences clés dont les compétences linguistiques sont travaillées en transversal** dans tous les modules qui sont en lien direct avec la construction du projet professionnel. (Ile-de-France)
 - Le dispositif « région formation -visa Métiers » prévoit la mise en œuvre d'un **module de remise à niveau contextualisée au secteur professionnel/métier visé** 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. (Pays de Loire)
 - **Prendre en charge dans l'espace remédiation, visant la construction d'un parcours de formation lié à un métier, les publics très éloignés qui ont besoin d'un seuil de compétence pour pouvoir se former à un métier.** (Grand Est) *Il s'agit d'un premier niveau d'acquisition des compétences pour les publics très en difficulté. L'espace de remédiation à construire devrait mettre à la disposition des apprenants différents outils, des espaces d'apprentissage et de collaboration, différents modes d'intervention, etc. pour dépasser leur difficulté.*
- **Développement des compétences numériques et s'attaquer à la fracture numérique**
 - **Dispositifs de mesure de la distance aux compétences numériques** des individus et intégration de modules de compétences numériques (PIX, Cléa numérique,...) (Bourgogne Franche-Comté) *Afin de lutter contre la fracture numérique, il est nécessaire d'accompagner la **transition numérique** en proposant de reconduire et d'amplifier les dispositifs de mesure de la distance aux compétences numériques des individus (comme c'est déjà le cas pour le dispositif « une formation pour moi c'est possible ») et par **l'intégration de modules ou blocs de compétences numériques** (PIX, Cléa numérique,...) dans les parcours de formation (comme c'est le cas pour le DAQ).*
 - Outils de suivi des compétences acquises, et notamment numériques, par la création d'un **livret de suivi numérique** pour chaque stagiaire, permettant l'inscription des compétences acquises sur un format portefeuille de compétences et la capitalisation de **badges numériques** qui pourront y être associés. (Normandie)
 - Proposer une évaluation et un module de base vers des compétences numériques qui permettent une montée en compétences numériques. 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. (Pays de Loire)

2.2. Pour favoriser la fluidité des parcours : décloisonner les actions et créer des référents partagés et organiser l'accompagnement du parcours

- **Créer des référentiels communs et des cadres de coordination**
 - **Construire un référentiel de compétences partagé entre les organismes de formation appelé « carte de compétences régionale ».** Elle permet d'établir les **acquis des bénéficiaires et ceux qu'il faut développer ou consolider** dans la perspective de telle ou telle orientation vers une formation ou un emploi, permettant ainsi une trajectoire de formation personnalisée. Ce référentiel « carte de compétences » permet de positionner tous les jeunes entrant dans les dispositifs et d'identifier leurs compétences. De plus, **elle modifie la posture du bénéficiaire en lui permettant de prendre conscience de ses acquis et non pas seulement de ses carences.** (Ile-de-France)
 - Le Pacte prévoit, comme condition de réussite, la création d'un **référentiel de dialogue commun entre « l'Espace de construction de parcours individualisé » et le « parcours de formation intégré ».** (Grand Est)

- **Développer des ressources expertes** dans la **découverte des métiers**, qui proposeront des outils innovants et qualitatifs à disposition de l'ensemble des prescripteurs et des organismes de formation et mobilisables pour les stagiaires des dispositifs régionaux de formation, les jeunes suivis en missions locales et les demandeurs d'emplois. ([Ile-de-France](#))
- **L'approche par compétences contribue également à renouveler le rapport à la formation et incite à modifier les approches pédagogiques.** Ainsi, que le propose le Pacte [Centre Val de Loire](#), « *chaque compétence ou groupe de compétences pourrait l'objet d'une attestation reconnue par tous (donc normée) ou d'une certification partielle (exemple : Certificat de compétences professionnelles pour les groupes de compétences). Cette reconnaissance des compétences permettrait la construction de parcours itératifs par la souplesse des entrées et sorties en formation et limiterait les risques de décrochage* ».
- **Instaurer des référents de parcours « fil rouge » et des collaborations entre acteurs**
 - **Favoriser le décloisonnement des interventions** : plutôt que d'aborder cette offre de service sous l'angle de la « concurrence », il pourrait être pertinent, pour les publics, de voir dans quelle mesure certains dispositifs pourraient s'ouvrir à des publics quel que soit leur statut ou de quelle manière une complémentarité pourrait être recherchée dans l'articulation de certaines prestations. Expérimenter un accompagnement revisité des publics basé sur une articulation des intervenants dans le parcours de formation dans sa globalité. Sur la base des travaux menés dans le cadre du projet Transforparcours, tester la mise en place d'un « **référént fil rouge formation** ». ([Bretagne](#))
 - Afin de favoriser la réussite du stagiaire dans son parcours et de limiter les risques d'abandons, un **accompagnement individualisé** sera renforcé. Pour cela, il est proposé de travailler avec les acteurs du SPRO afin que **chaque stagiaire puisse être suivi individuellement tout au long de son parcours par un référent unique, un référent de parcours**. ([Occitanie](#))
 - Nécessité d'une **collaboration entre les différents acteurs** intervenant dans le champ social, de l'orientation ou de la formation. Cela implique aussi du temps, des lieux, des espaces, des outils et un accompagnement individualisé. ([Nouvelle Aquitaine](#))
- **Créer les articulations entre dispositifs, adapter les rythmes et favoriser les allers-retours**
 - Créer et de déployer au niveau de chaque territoire des COPASS (comités Passerelles) afin d'organiser la **cohérence et la fluidité des parcours**. Les Comités Passerelles participeront à la sécurisation des parcours en favorisant les **passerelles avec les formations qualifiantes**. Ils sont également les garants de la fluidité des parcours entre les différents dispositifs de formation financés par la Région sur le territoire. ([Occitanie](#))
 - **Adapter les rythmes de formation** en proposant des formations pouvant débiter en temps partiel puis évoluer progressivement vers un temps complet et **rendre possible des reprises de formation dans les 24 mois** après la suspension du parcours. ([Occitanie](#))
 - **Promouvoir les parcours compétences clés comme tremplin vers la qualification et l'emploi** ([Hauts-de-France](#)) : décloisonner les différentes étapes & donner envie ...
 - **Améliorer la lisibilité des parcours possibles en associant les OF du qualifiant pour favoriser les passerelles avec les compétences clés**
 - **Améliorer la lisibilité par les demandeurs d'emploi de leurs compétences avant et après la formation** (cf. carte orientation professionnelle)
 - **Mobiliser les stagiaires pour revenir témoigner de leur passage réussi vers une seconde étape (qualification ou emploi) pour rendre la réussite réaliste et accessible auprès des publics identifiés par les réseaux comme potentiellement mobilisables. Ces échanges pourront prendre de multiples formes, sur la base de propositions des organismes de formation retenus sur les compétences clés. Agir sur les pairs, qui ont le pouvoir d'encourager (voire de décourager) s'avère la piste la plus efficiente pour promouvoir les dispositifs d'accompagnement ou de formation.**

2.3. Soutenir de nouvelles approches pédagogiques, et notamment d'immersion tutorée

Afin de favoriser la construction de parcours plus fluides, les Pactes régionaux soutiennent des dispositifs pédagogiques innovants tels que l'immersion tutorée sur plateau technique, des accompagnements mieux adaptés aux spécificités de chaque personne et donc individualisés, la découverte des métiers par des mises en situation concrètes ou encore les Entreprises d'Entraînement Pédagogique (EEP) donnant une expérience au sein d'une « entreprise virtuelle », au plus près de la réalité.

- Créer les conditions de développement et de « **démocratisation** » des **ressources de la réalité immersive en formation**. En effet, aujourd'hui, la formation par réalité immersive peine à émerger pour les publics en insertion et les demandeurs d'emploi. Celle-ci reste encore l'apanage de secteurs bénéficiant de ressources financières importantes et d'opérateurs spécifiques qui ont développé une expertise dans ce domaine. ([Ile-de-France](#))
- **Evolution du référentiel des Ecoles de la deuxième chance (E2C) pour favoriser une approche par compétences, en lieu et place d'une approche par matières**. Il est envisagé dans ce plan une évolution et généralisation vers la pédagogie expérientielle, initiée depuis 3 ans dans des E2C de Champagne-Ardenne. ([Grand Est](#))
- Développement d'une offre de services à l'échelle régionale permettant **l'immersion tutorée sur les plateaux techniques des organismes de formation, lycées professionnels, CFA et autres structures de formation** ([Normandie](#)). *Il s'agit de permettre aux personnes en recherche d'orientation professionnelle de :*
 - Découvrir un ou des métiers dans le cadre de mises en situation concrètes,
 - Dans un environnement de formation permettant des échanges entre pairs,
 - Accompagné par un formateur,
 - En lien avec un opérateur CEP ou prestataire de formation qui pourra inscrire cette expérience dans le travail sur le projet professionnel.
- **Accompagner les jeunes en demande d'emploi vers l'entreprise** ([Corse](#)). *Les publics en demande d'emploi, en particulier les jeunes, souvent soumis à des parcours chaotiques (aller/retour entre emploi et chômage, formations ponctuelles et ruptures fréquentes de contrats de travail), présentent des risques sociaux élevés, un taux d'insertion professionnelle préoccupant et ont besoin de développer des compétences pour envisager une accession à un emploi stable. L'objectif est double : favoriser l'insertion des publics jeunes en recherche d'emploi, par la mise en place de formations professionnelles adaptées aux besoins des entreprises, et ainsi soutenir l'entrepreneuriat et le développement économique des territoires. Afin de relever ce défi, il s'agit de créer une relation plus étroite entre les demandeurs d'emploi et les entreprises et de parvenir à un pacte gagnant-gagnant : l'entreprise bénéficierait d'un salarié qualifié, et le demandeur d'emploi, d'un emploi durable sur le territoire (Expérimentation Extrême sud et Alta Rocca). Les étapes de l'expérimentation.*
 - Identification de dix entreprises en besoin de recrutement.
 - Évaluation du besoin des entreprises sur le territoire.
 - Traduction des besoins de compétences en formation et définition d'une programmation.
 - Sélection de jeunes en demande d'emploi (comité de pilotage).
 - Suivi du parcours (par le référent/prescripteur).
 - Intégration dans l'entreprise.
- Développer le dispositif d'**Entreprise d'Entraînement Pédagogique (EEP)** : entreprise « virtuelle » qui ne produit pas mais reprend l'architecture d'une entreprise et en reproduit les fonctions tertiaires (administrative, RH, commerciale, comptable...). L'EEP permet ainsi de **faciliter la (ré)insertion de publics éloignés du monde de l'entreprise en leur donnant une première expérience au plus près des conditions réelles de travail**. L'EEP ne remplace pas la période de formation en entreprise mais la prépare et la consolide en contextualisant les apprentissages. ([Normandie](#))
- Expérimentation « Capacité » dans les Fab-Lab qui consiste à **mettre à disposition d'un groupe de jeunes (le plus souvent suivis par les missions locales) les moyens du Fab-Lab autour de la réalisation d'un projet**. ([Nouvelle Aquitaine](#))

- Expérimenter avec quelques instituts de formation sanitaire et sociale, 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. ([Pays de Loire](#))
- **Acquérir les compétences de base, valider un diplôme puis s'insérer sur le marché du travail par la mise en situation de production**, grâce aux écoles de production qui **permettent d'apprendre en produisant** (principe de l'apprentissage) et sans devoir alterner entre l'école et l'entreprise. ([Pays de Loire](#))

*L'élève-apprenti reste au sein de l'établissement pour la formation pratique et théorique. C'est un **apprentissage intégré, dans une logique de 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 ; l'approche pédagogique vise à remettre le jeune dans une logique de confiance en lui-même et de valorisation de ses capacités. Le Pacte régional permettra de développer les Ecoles de production en Pays de la Loire et de former d'avantage de jeunes décrocheurs en recherche d'une insertion professionnelle, orientés principalement par les Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), ou par les Missions locales.*

2.4. Revisiter la manière dont on capte les publics et le rapport à la formation, remobiliser

Repérer et remobiliser, élargir les acteurs en charge de réaliser les orientations en formation, faire sauter le verrou de la « prescription obligatoire ... Ces enjeux sont également présents sous différentes formes dans les Pactes régionaux, en lien avec l'appel à projets déconcentré en préparation sur le repérage des publics invisibles.

- Le Pacte de la Région [Bretagne](#) propose également de conduire une action spécifique pour renforcer le repérage des publics et leur mobilisation en s'appuyant sur d'autres politiques publiques : transport, santé, insertion, logement ..., à initier dès 2019. Cette action qui s'appuiera sur la mobilisation du « Ti Lab », laboratoire régional d'innovation publique, est nécessairement conçue comme fortement concertée avec les Départements, les métropoles, les services de l'Etat ...

Elle pourra permettre :

- Repérage des modalités d'information, des actions, des outils développés dans le cadre d'autres politiques publiques et pouvant s'articuler avec la politique formation et développement d'actions et de stratégies communes
- Démarche à construire selon les méthodes design en associant largement les usagers à la réflexion pour déterminer des modalités et des messages à diffuser,
- Plusieurs pistes pourront être creusées : diffusion de documents ciblés dans les transports, installation de stands d'information éphémères dans les gares ferroviaires et routières, aménagement d'un TER spécial, le TER de la formation ...

- **Comprendre d'où vient le renoncement/rejet de la formation et redonner l'envie d'y aller** ([Centre Val de Loire](#)).

Il existe une multitude de dispositifs pour accompagner les publics vers l'emploi, mais la limite de tous ces outils est qu'ils sont basés sur le volontariat des publics. Or, certains publics apparaissent comme méfiants ou au minimum distants vis-à-vis des acteurs institutionnels et méconnaissent particulièrement leurs droits dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Parallèlement à ce constat, de nombreux acteurs de proximité ou au contact des publics visés par le PACTE sont sollicités directement.

*Il s'agit dès lors, dans le cadre du PACTE, de **redonner l'envie** à ces publics les plus réticents de se faire aider, **d'aller vers les services qui leurs sont dédiés**.*

*Un des objectifs du PACTE est de communiquer mieux et plus spécifiquement vers ces publics **en allant au-devant de « leurs » relais quotidiens**. Cela passerait par l'ouverture de la chaîne de l'orientation à de nouveaux acteurs de proximité. Ces derniers pourraient être outillés pour répondre à des demandes de base en matière d'accès à un accompagnement ou à une formation. Par ailleurs les relations nouées avec ces nouveaux professionnels doivent permettre d'éclairer des besoins non envisagés jusqu'alors pour favoriser l'orientation et la formation des publics.*

Pour ce faire, il convient donc de **proposer à ces professionnels ou acteurs de la vie publique un « outillage de base » et des lieux d'échanges à la fois au niveau régional et au niveau territorial**. Cet outillage pourra faire partie de l'offre de service information-orientation renouvelée, comme attendu par la loi du 5 sept. 2018. **L'impact attendu sera aussi recherché dans le cadre de l'appel à projet national porté par la DIRECCTE sur la « Captation des publics invisibles »** et pourra être complété par des enquêtes qualitatives et de terrain pour mieux comprendre les besoins de ces générations.

- **Action 15** : Actions de communication vers les jeunes à l'instar des actions cordées de la réussite, parrainage ou tutorat pour démontrer l'intérêt d'aller en formation
- **Action 16** : Appel à projet « Captation des Invisibles » portée par la DIRECCTE

➤ **Créer un hub orientation et accompagnement intégré au service public régional d'orientation pour dynamiser l'accompagnement et l'orientation des publics dans une logique de construction du parcours vers l'emploi. (Hauts-de-France)**

Ce hub permettra d'explorer les modes de coopération entre les acteurs dans une logique de co-investissement et développer la capacité d'agir des personnes en formation :

- *comporte un soutien pour une offre de service revisitée s'agissant de l'orientation, et l'accompagnement en amont, pendant et après la formation et pour accéder à l'emploi dans le cadre de parcours sans couture ;*
 - *assure l'interface avec le hub formation-emploi (axe 1) pour tout ce qui touche à la bonne information des publics sur les métiers et les compétences requises ;*
 - *assure l'interface avec l'incubateur d'innovation pédagogique (axe transverse) pour tout ce qui touche à la mobilisation des publics ;*
 - *comporte une coordination, de concertation et d'animation des acteurs du SPRO et du CEP (Pôle emploi et Missions locales pour les demandeurs d'emploi) afin de garantir la mobilisation des acteurs du SPRO autour des objectifs du Pacte et afin de **veiller à la bonne complémentarité des interventions**, dans le cadre du Pacte pour la partie orientation et accompagnement.*
- **S'appuyer sur l'exploitation des contractualisations existantes** (contrat de ville, contrat de territoire, CapEco, PTI avec les Départements, PRITH, ...), **comme vecteur potentiel de mobilisation des publics « invisibles »** (Bourgogne Franche-Comté)
- **Organiser une Conférence jeunesse** rassemblant des collectivités membres de la Conférence territoriale de l'action publique, les acteurs jeunesse et des jeunes, pour l'élaboration du plan de mobilisation pour les jeunes (Bretagne). *Il s'agit de repérer les problématiques des jeunes, les priorités partagées par tous les acteurs, les marges d'action de chacun-e afin de définir une feuille de route partagée permettant de conforter, réorienter, ou créer de nouvelles réponses à apporter. L'enjeu de la formation y sera nécessairement abordé.*
- **Orientation sans intermédiaire** (Bourgogne Franche-Comté) : compléter la prescription obligatoire pour l'entrée aux dispositifs d'amont à la qualification par une possible orientation directe des partenaires de l'insertion et des structures d'accompagnement des publics vers les organismes de formation spécifiques.
- **La question de l'inscription ou non des publics en tant que demandeurs d'emploi** mérite également de faire l'objet d'échanges et de concertations afin d'optimiser le système actuellement en place. (Centre Val de Loire)
- **Élargir la prescription obligatoire par le Service Public de l'Emploi en amont des entrées sur ses parcours de formation** (Normandie). *Les organismes ont désormais la latitude pour positionner et inscrire des stagiaires sur les places de formations de la Région, sous réserve de s'assurer de la validation du projet du candidat. Dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences, la Région veillera à accompagner les organismes de formation à sortir du schéma « tout évaluatif » en amont des formations qualifiantes, pour encourager à la mise en œuvre de parcours « sur mesure » vers l'accès aux compétences visées et/ou à la qualification.*

2.5. Lever les freins à la formation

■ Agir sur la rémunération de stagiaires de la formation professionnelle

- **Une revalorisation de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle (Nouvelle Aquitaine).** Au-delà de la formation, la Région a voté une nouvelle offre de services pour mieux sécuriser les parcours de formation d'accès à l'emploi. Elle se déploiera progressivement sur la période 2019/ 2022 et s'inscrira dans une continuité au-delà du Pacte. Elle prévoit :
 - *Une rémunération décente aux personnes qui s'engagent dans la préparation d'une qualification professionnelle en lien avec une **revalorisation du barème de 652 € à 850 €**. S'agissant là souvent d'un frein à l'entrée en formation, cette revalorisation, lorsqu'elle est appliquée aux publics ciblés par le Pacte pourrait être intégrée dans la contractualisation.*
 - *La **création d'un fonds régional pour accompagner les mobilités professionnelles** en accompagnant ceux qui font l'effort de changer de résidence pour occuper un nouvel emploi. Il prendra également en compte les dépenses d'hébergement dès lors que la formation est éloignée du domicile du bénéficiaire.*
 - *La mise en place **d'un fonds d'aide d'urgence pour aider les personnes qui ne trouvent aucune réponse dans l'offre de droit commun**. Certains projets de formation sont en effets très atypiques et ne peuvent être financés dans le cadre des dispositifs existants. Pour autant, ils mériteraient d'être soutenus, notamment lorsque le retour à l'emploi est garanti. Le fonds d'aide d'urgence permettrait ainsi de répondre à ces demandes spécifiques.*
 - **Créer une nouvelle aide financière à l'attention des personnes s'engageant sur un parcours de formation initié par la Région** et ce, en remplacement de l'actuelle rémunération des stagiaires de la formation professionnelle telle qu'elle est prévue par le code du travail. Cette aide englobera tous les coûts relatifs au suivi d'une formation et notamment la mobilité et la restauration. Elle prendra mieux en compte la situation sociale des personnes à l'entrée en formation. (Bretagne)
 - **Versement de la rémunération et prise en charge de la protection sociale des stagiaires inscrits sur le dispositif Compétences de base du Programme régional de formations transversales et du programme régional de formation pour l'emploi ainsi que pour les adultes entrés sur des actions du Parcours d'entrée en emploi (Ile-de-France).**
 - **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**, alors que certains demandeurs d'emploi indemnisés privilégient le retour à l'emploi de courte ou moyenne durée sur des postes non qualifiés plutôt que la formation, car ils ont besoin de la rémunération ou du complément de rémunération. (Pays de Loire)
L'hypothèse retenue est d'assurer une rémunération à la hauteur de 80% du SMIC pendant toute la durée de la formation (soit 30,25 € net). En se basant sur les entrants en formation en 2017 (...), cela donne une population étudiée de 4 068 demandeurs d'emploi. Les faisabilités juridiques et techniques 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.
- ### ■ Décloisonner Garantie jeunes et rémunération de stagiaires
- Expérimenter de **nouvelles formes de sécurisation financière** telle que le maintien de la garantie jeune pour les jeunes qui s'engagent dans un parcours de formation de l'offre régionale. (Hauts-de-France)
 - **Faire évoluer les textes pour que les jeunes inscrits à l'Ecole de la 2ème chance puissent bénéficier d'un niveau égal de rémunération** et éviter ainsi la concurrence entre dispositifs (garantie jeunes), dans un premier temps dans des territoires ciblés, pour une généralisation suivant l'analyse réalisée. (Grand Est)

- **Compléter la nouvelle aide au projet de formation (Bretagne) par une expérimentation autour de la complémentarité entre l'allocation *Garantie jeunes* et l'aide financière.**

Pour accompagner les publics, il existe de nombreux dispositifs qui, en fonction des financements, s'adressent aux publics généralement en fonction de leur statut : prestations financées par la Région, Garantie jeunes, prestations de Pôle emploi ou de l'AGEFIPH, accompagnement dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, offre de service déployée par certaines collectivités locales ...

*Cette offre peut générer **des situations d'injonctions contradictoires** pour les opérateurs chargés de les déployer auprès des publics ou des situations complexes pour les opérateurs de formation en charge de leur mise en œuvre et confrontés au « remplissage » de leurs actions. Sur certains territoires, la problématique du sourcing des publics en fonction de leur statut peut engendrer des difficultés à optimiser l'offre d'accompagnement avec des situations paradoxales de saturation de certaines prestations ou dispositifs au détriment d'autres ayant pourtant un réel intérêt pour permettre un accès à une insertion professionnelle. Plutôt que **d'aborder cette offre de service sous l'angle de la « concurrence »**, il pourrait être pertinent, pour les publics, de voir dans quelle mesure certains dispositifs pourraient s'ouvrir à des publics quel que soit leur statut ou de quelle manière une complémentarité pourrait être recherchée dans l'articulation de certaines prestations. Dès 2019, des expérimentations territoriales seront menées dans le cadre du Pacte afin d'étudier la faisabilité de ce déclouonnement.*

- **Expérimenter le maintien de la rémunération pendant les périodes interstitielles en contreparties d'activités**

- **Expérimenter en fin de formation de construction de parcours, tout en continuant des actions de préparation à l'entrée en formation qualifiante, le maintien d'une rémunération en contrepartie d'activités mises en œuvre pour des collectivités**, proposées sur un territoire et animées par le prestataire formation de la Région, et ce jusqu'à l'entrée en formation qualifiante (Normandie). *Cette mesure aurait pour objectif de maintenir la dynamique d'accès à la formation qualifiante en évitant les ruptures, tout en permettant la mise en œuvre des soft skills acquises en formation par exemple.*
- **Proposer une réelle « Garantie formation » aux publics les plus fragiles sécurisant un parcours pouvant inclure des temps de formation, des temps en emploi, des temps d'accompagnement en évitant les ruptures liées parfois aux contraintes administratives et financières (Bretagne).** *En termes de méthode, cette « Garantie formation » fera l'objet de travaux d'ingénierie en 2019 pour être stabilisée dans sa mise en œuvre au moment de la revoyure mi 2019.*

- **Proposer des aides financières favorisant la réalisation du parcours, au service de la mobilité**

- **Créer un dispositif d'aides financières aux stagiaires** (financement garde d'enfants pour les femmes isolées, financement mobilité...) **et/ou de faire évoluer ses mesures d'aides aux stagiaires** (« bonus » rémunération, frais de déplacement et d'hébergement, ...). (Bourgogne Franche-Comté)
- **Soutenir la mobilité (Hauts-de-France).** La Région intervient dans le financement direct d'une :
 - **Aide au Permis de conduire (APC) :** *la Région lance ce dispositif d'aide à l'obtention du permis B et propose un prêt jusqu'à 1 000 euros pour aider les jeunes à passer leur permis de conduire. Avoir son permis de conduire, c'est une première étape vers l'accès à l'emploi.*
 - **Aide à la garde d'enfant :** *favoriser le maintien dans l'emploi en améliorant l'employabilité des parents en situation de formation ou d'emploi faiblement rémunéré, en leur facilitant l'accès aux services de garde d'enfants.*
 - **En route pour l'emploi (par le prêt de véhicule du Parc auto à 2 € par jour) :** *aider à la mobilité des usagers lorsque celle-ci conditionne une insertion ou une réinsertion professionnelle.*

- Mettre en place une aide dans l'esprit « boîte à outils » pour les stagiaires du programme QUALIF, et notamment **pour acquérir une tenue professionnelle**, chaussures de sécurité et du matériel qui reste de la propriété du stagiaire (couteaux en cuisine, ciseaux en coiffure ...). (Normandie)
- **Prévoir une aide financière pour les demandeurs d'emploi** du dispositif de construction de parcours, gérées par les prestataires de la Région, et intervenant en subsidiarité des mesures mises en œuvre par les autres acteurs (Pôle emploi, CAF, conseils départementaux ...) **pour permettre l'acquisition de tenues professionnelles, la préparation du permis**, le financement de déplacements quotidiens permettant de se rendre en formation. (Normandie)
- Création d'un fonds régional **pour accompagner les mobilités professionnelles en accompagnant ceux qui font l'effort de changer de résidence pour occuper un nouvel emploi**. Il prendra également en compte les dépenses d'hébergement dès lors que la formation est éloignée du domicile du bénéficiaire. (Nouvelle Aquitaine)
- **Faciliter dans chaque département la mobilité des demandeurs d'emploi engagés dans une formation** puis dans une période d'essai. 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). (Pays de Loire)
- **Lever les freins d'accès à la formation : aides à la mobilité et à l'hébergement (Corse)**
Alors que les publics de la formation professionnelle et particulièrement les jeunes et les demandeurs d'emploi rencontrent souvent des difficultés liées à l'hébergement et aux transports, il s'agit de déployer les dispositifs suivants.
 - Dispositifs en faveur du logement :
 - Répertorier et Mutualiser les hébergements existants comme les internats.
 - Mettre en place des conventions avec les hôtels et les campings pour avoir au moins 1 lieu ressource par territoire (s'appuyer sur l'expertise des missions locales qui ont l'habitude de le mettre en œuvre
 - Bourse au logement.
 - Dispositifs en faveur des transports.
 - Conventionner avec les transporteurs privés.
 - Partenariat avec le Chemin de fer de la Corse (pacte territorial pour la Jeunesse).
 - Dans le cadre de la nouvelle Collectivité Unique, faciliter l'accès à toutes les structures de formation par l'offre de transport collectif.
 - Favoriser le covoiturage : expérimentation à mener avec l'office des transports.
 - Élargir les aides à la mobilité (contrats de professionnalisation ...).

2.6. Réduction des inégalités sociales ou territoriales et égalité d'accès à la formation (publics fragiles)

La question de la réduction des inégalités sociales ou territoriales dans l'accès à la formation (publics fragiles) constitue un enjeu au cœur des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Une attention toute particulière est consacrée aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, notamment les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA), les publics en situation de handicap, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les habitants des zones rurales.

■ **Améliorer le diagnostic sur les besoins et l'accès aux parcours de formation vers l'emploi des personnes vulnérables**

Les outils dont le Plan d'investissement va se doter permettront d'analyser à la fois les besoins de ces publics, les freins qu'ils rencontrent et de documenter précisément leur accès aux parcours de formation vers l'emploi.

- D'une part, les Pactes font référence aux outils de suivi nationaux (Base Brest puis plateforme Agora) qui vont, courant 2019, intégrer, parmi les indicateurs de suivi, de nouvelles données permettant le suivi des trajectoires des personnes et de mieux documenter les parcours de formation des publics résidents des QPV ou des ZRR
- D'autre part, plusieurs Pactes prévoient la création d'observatoires des publics qui prendront en compte particulièrement les habitants des QPV et des ZRR ou les publics handicapés pour disposer de données fiables sur leur accès aux parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi (Nouvelle Aquitaine, Bretagne, Bourgogne Franche Comté, Occitanie notamment) ou de commande d'études spécifiques sur les publics QPV (Centre Val-de-Loire).

Créer un observatoire des besoins des publics afin d'objectiver au mieux la situation des personnes et d'observer leur parcours d'accès à la formation et à l'emploi (Bretagne) permettant :

- ▶ Une observation plus stratégique des besoins des publics jeunes sans qualification et des demandeurs d'emploi de longue durée peu qualifiés ou présentant des risques de déqualification
- ▶ Une observation des parcours d'accès à l'emploi notamment pour les personnes les plus fragiles. Un suivi de cohorte pourra être proposé au regard des démarches d'accompagnement de l'axe 2
- ▶ Une observation plus fine des situations d'illettrisme en Bretagne prévue dans le cadre du Plan régional de lutte contre l'illettrisme

Créer un observatoire des publics les plus éloignés de l'emploi (Occitanie)

Cet observatoire se donne pour objectif de repérer, identifier et qualifier les publics les plus éloignés de l'emploi, cumulant les freins à l'accès à la formation (difficultés avec les savoirs de base, handicap, décrocheurs, QPV, ZRR ...), et de suivre avec l'ensemble des acteurs impliqués l'impact des actions du Pacte sur les publics cibles.

En termes de méthode, le projet déployé en 2019-20 va permettre :

- ▶ Identifier les données existantes,
- ▶ Créer et renforcer les partenariats pour collecter les données (DIRECCTE, Education Nationale, Pôle emploi, CARIF OREF, DRJSCS, SPIP...) et développer des habitudes de travail permettant le partage de l'information,
- ▶ Mettre en place des méthodes pour objectiver les publics « invisibles » (publics en difficultés avec les savoirs de bases, public en situation d'illettrisme, décrocheurs...) : enquêtes spécifiques.
- ▶ Rendre accessible ces données aux acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation,
- ▶ Actualiser ces données,
- ▶ Animer / coordonner l'observatoire.

■ **Améliorer l'accès des personnes résidant en QPV ou en zone de revitalisation rurale aux parcours de formation vers l'emploi et prioriser**

Faisant le constat, dans leurs diagnostics initiaux, de la situation particulière des résidents des QPV au regard de l'accès à l'emploi (notamment Nouvelle Aquitaine, Normandie ou Pays de la Loire), de nombreux Pactes régionaux définissent des actions ciblées qui prennent la forme de priorités d'accès et / ou de déploiement de dispositifs spécifiques à destination des habitants des QPV et de ZRR.

- ▶ **Une meilleure information et association des acteurs de la politique de la ville dans la conduite de la politique de la formation et une meilleure communication à destination des résidents des QPV afin d'améliorer leur accès à la formation.**
 - « 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 ». (...)
 - « 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...). » ([Pays de Loire](#))

- ▶ **Des mesures particulièrement ciblées sur les publics vulnérables ... qui doivent permettre d'améliorer l'accès à la formation et la réussite des résidents des QPV / ZRR, même sans ciblage spécifique**
 - Expérimentation d'un **réfèrent de parcours** permettant de faciliter la prise en compte des problématiques des publics dans leur globalité ([Bretagne](#))
 - **Favoriser l'accès des publics en difficulté ou « invisibles » aux formations** ([Bourgogne Franche Comté](#)) : Afin de fluidifier les parcours des publics les plus en difficulté et d'en simplifier les procédures d'accès, **compléter la prescription obligatoire pour l'entrée aux dispositifs d'amont à la qualification, par une possible orientation directe des partenaires de l'insertion** et des structures d'accompagnement des publics. Cette mesure, effective dès le début de l'année 2019, permettra d'augmenter les entrées en formation des salariés de l'IAE, des migrants, des personnes en situation de handicap, des résidents ZRR/QPV, des jeunes PJJ et des bénéficiaires du RSA.
 - Accompagner l'émergence d'une **offre d'orientation et d'accompagnement délocalisée, voire mobile, en développant des tiers lieux**, « des spots orientation » au plus près des publics ciblés par le Pacte (QPV, ZRR, territoires fragiles...). ([Hauts-de-France](#))

- ▶ **Des mesures spécifiques en complément de ces interventions « de droit commun »**
 - **L'accès aux interventions de droit commun, complétées par une expérimentation spécifique** ([Centre Val de Loire](#)). *Les habitants des Quartiers Politiques de la Ville ou bien encore les Gens du Voyage, peuvent accéder aux formations de droit commun dès lors qu'ils sont demandeurs d'emploi mais ne font pas l'objet d'interventions spécifiques de la part de la Région. Or, cet accès est parfois empêché par des freins périphériques en amont, un contexte territorial ou culturel y étant défavorable. Pour tenter de remédier à ce phénomène, des « premières marches » dédiées et spécifiques mériteraient d'être expérimentées afin d'en asseoir la pertinence en termes de poursuite de parcours vers le droit commun.*
 - Signataire des 12 contrats de ville de son territoire, la Région Bretagne a souhaité **mobiliser ses politiques de droit commun afin de faciliter leur accès** et se doter d'une enveloppe spécifique sur l'amélioration du cadre de vie des breton.ne.s des quartiers inscrits dans le renouvellement urbain. Elle vise également à **intégrer les entreprises dans la déclinaison d'un « PAQTE » avec les quartiers pour toutes les entreprises.** ([Bretagne](#))
 - **Lutter contre l'illectronisme au sein des QPV par la mise en place d'initiations aux fondamentaux numériques**, au sein même des structures d'insertion sociale situés dans les QPV ([Ile-de-France](#)), en vue de :
 - Toucher des publics qui n'accèdent pas aux dispositifs de formations classiques proposés par les organismes de formation ;
 - Intégrer ces publics dans une dynamique de parcours, et les amener à bénéficier d'autres dispositifs de formation (construction d'un projet professionnel, acquisition de savoirs de base, certification...);
 - Favoriser l'accès à une première formation certifiante (CléA numérique ?) pour des publics éloignés de la formation et de l'emploi.

- Mise en place de **clubs de recherche d'emploi ou de formation destinés aux résidents des QPV** au sein des Maisons de l'Orientation ou des Maisons de ma Région **pour dynamiser la recherche d'emploi ou de formation grâce à l'échange avec d'autres demandeurs d'emploi** : rompre l'isolement de la personne en recherche d'emploi par un parrainage entre les publics. (Occitanie)
- **Accueil des publics en recherche d'emploi en milieu rural par un minibus équipé.** Ce bus itinérant permettra d'utiliser des équipements mobiles pour délivrer aux publics « éloignés », en zone rurale, un service d'information, d'orientation et de formation en proximité et amener ainsi la formation, l'information, et l'orientation professionnelle au plus près de ces publics. (Occitanie)
- **Prioriser les publics issus des QPV et des ZRR dans les parcours TPME vers les métiers émergents ou hybrides : doubler le nombre de parcours proposés** (Pays de la Loire)
- **Dispositif SESAME destiné aux 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)** (Pays de la Loire). *Face aux difficultés de recrutement, 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.*
- **Expérimenter en zone rurale une formation aux savoirs de base itinérante et intégrée à l'apprentissage du code de la route** (Hauts-de-France) *Expérimenter une auto-école sociale itinérante en milieu rural à destination des demandeurs d'emploi ou salariés précaires fragilisés. Pour agir efficacement en faveur de l'emploi, le parti pris, au-delà du fait d'aller au-devant de ces publics en développant sur le territoire rural des services itinérants tels qu'une plate-forme mobilité et une auto-école sociale, est de proposer un ensemble de solutions combinées pour favoriser la mobilité et l'employabilité et l'engagement en formation pour pallier les difficultés et obstacles que ces publics rencontrent pour s'inscrire et suivre des formations. Ce projet s'inscrit dans une démarche plus globale d'apprentissage de nombreuses compétences utiles à la réussite du parcours d'insertion professionnelle, de l'acquisition des savoirs de base pour évoluer dans le mode professionnel jusqu'à la maîtrise des capacités liées à l'éducation routière et la conduite au volant.*
- **Lancer dès 2019 un appel à projet d'initiatives territoriales, pour mener sur les zones d'emploi normandes des expérimentations permettant d'agir sur les freins à l'accès à la formation, notamment dans les QPV ou dans les zones rurales** (Normandie) :
 - Faciliter l'accès à la formation : attractivité pour les publics des QPV, dans les zones rurales,
 - Modulariser et individualiser la formation,
 - La mobilité,
 - La redynamisation des publics,
 - Le lien avec les entreprises d'un territoire.*Les outils, méthodes ou actions expérimentées dans ce cadre seront systématiquement évaluées, et pourront être repris ensuite, en tout ou partie, dans les politiques régionales (formation et/ou politique de la ville, orientation, numérique ...).*

▪ Les actions ciblées à destinations des personnes en situation de handicap

▶ Améliorer l'accès des publics handicapés et définir des priorités d'accès

- Un conventionnement avec l'AGEFIPH afin de **faciliter l'accès en formation des personnes en situation de handicap** : à prérequis égaux, **ces dernières sont prioritaires** pour l'entrée sur les actions de formation financées par la Région. ([Hauts-de-France](#))



- **Parcours croisés – formation accompagnée pour les RQTH (Normandie)**. Ce dispositif proposé par la région Normandie et l'ARS a pour but de **favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées ayant une orientation professionnelle spécifique de la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées** (nécessitant habituellement une formation en Centre de Rééducation Professionnelle) en **facilitant l'accès à tous les organismes de formation proposant des actions qualifiantes ou certifiantes financées par la Région** (*favoriser l'inclusion en formation des personnes handicapées qui, du fait de leur handicap, ne peuvent accéder à l'offre de formation « de droit commun » sans accompagnement médico-social*). Le dispositif permet pour toutes les personnes RQTH qui auraient besoin d'un accompagnement médico-social en formation (*Aménagement de formation, ergothérapeute, psychologue, accessibilité, etc.*) de bénéficier d'un accès facilité à la formation choisie, au-delà des freins jusqu'ici constatés tels qu'une formation non disponible au sein d'un CRP ou nécessitant l'intégration à un lieu de formation parfois très éloigné. Il permet par ailleurs d'engager un travail autour de l'accessibilité à l'emploi et aux formations associées, notamment pour faire évoluer les représentations et les stéréotypes liés au handicap (ex : le secrétariat n'est pas la seule réorientation envisageable suite à une problématique physique).

Synthèse des Objectifs :

- Permettre aux personnes handicapées l'accès à une diversité de formations au plus près de leur lieu de vie, avec les compensations nécessaires
- Permettre l'accès à des formations n'existant pas en CRP
- Lever les freins éventuels à l'accessibilité des personnes en organisme de formation
- Accompagner et faire monter en compétences les organismes de formation de droit commun sur l'accueil des personnes Handicapées afin de favoriser l'inclusion
- Accompagner l'évolution du secteur de la réadaptation fonctionnelle
- Développer une politique interinstitutionnelle en faveur de l'inclusion

Modalités : Après la validation par la CDAPH, le CRP se met en relation avec l'organisme de formation pour effectuer le positionnement pédagogique et co-construire le parcours avec le futur bénéficiaire. Le « Parcours croisé » (démarrage prévu janvier 2019), se décompose en deux prestations couplées :

- la formation, prise en charge par la Région (coût moyen 7.000 € hors rémunération)
- l'accompagnement spécialisé mis en œuvre par le CRP, sous financement CPAM

Un contrat est signé qui définit les obligations de chaque partie prenante.

- **La Région Ile-de-France a érigé l'emploi des personnes en situation de handicap Grande cause régionale en 2016. (Ile-de-France)**

Prime incitative pour l'accueil en formation de personnes en situation de handicap. Mise en place de **systèmes de financement à la performance centrés sur des objectifs d'accueil des DEBOE dans les dispositifs de formation de la Région**. Une vigilance particulière sera en outre apportée au taux d'abandons des DEBOE en cours de parcours lors des démarches de suivi et d'évaluation des organismes de formation. L'objectif de la Région est d'atteindre ou de dépasser la proportion de DEBOE parmi les stagiaires en formation que parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, soit environ 6%.

- **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. ([Pays de Loire](#))
- **Expérimenter des approches de formation intégrées « multi-métiers » porteurs (Pays de Loire)**. Les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder à toutes les formations. Or aujourd'hui, ils restent concentrés sur certaines filières de formation puis d'emploi.

► Le soutien à des adaptations pédagogiques

- **Privilégier l'intégration des travailleurs handicapés 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 handicapé. 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 travailleurs handicapés. ([Pays de la Loire](#))
- **Développement par l'AGEFIPH d'une « plateforme unique de service »** pour les acteurs de la formation afin de favoriser l'accès des publics en situation de handicap dans les formations. ([Bourgogne Franche-Comté](#))
- **Développement d'actions d'information et de conseil, de formations adaptées, de mesures d'accompagnement et de soutien individualisé.** ([Grand Est](#))
- **Financer et favoriser l'émergence de nouvelles approches en matière d'accueil et de formation des personnes en situation de handicap afin de limiter leurs difficultés spécifiques d'accès et de maintien en formation** ([Ile-de-France](#)). *Ces approches pourront porter sur :*
 - *Les modalités d'accueil et d'entrée en formation (ex : adaptation des tests d'entrée) ;*
 - *La souplesse dans l'organisation et le déroulement des formations (ex : modularité, horaires) ;*
 - *L'adaptation des méthodes pédagogiques et des supports de formation ;*
 - *La formation et la professionnalisation des acteurs ;*
 - *L'utilisation des nouvelles technologies (ex : réalité virtuelle).*
- **Appuyer le déploiement du dispositif « Ressource Handicap Formation »** ([Corse](#))
Il s'agit de mettre en œuvre à la fin de l'année 2018, début 2019 une Ressource Handicap Formation en Corse piloté par l'AGEFIPH pour :
 - *Répondre aux besoins de qualification des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en facilitant leur accès à la formation de droit commun pour favoriser leur accès et leur maintien en emploi*
 - *Accompagner la montée en compétences des organismes de formation et des CFA de droit commun pour que, appuyés par des professionnels (la Ressource, les spécialistes du handicap) et soutenus par les financeurs du droit commun, ils proposent une offre de formation de plus en plus accessible.*
- **Expérimenter un projet de Ressource Handicap Formation** ([Centre Val de Loire](#)).
Le projet qui a vocation à renforcer la dimension inclusive du droit commun sera déployé en 2019. L'accès aux ressources doit permettre de trouver les aménagements raisonnables et utiles à la compensation du handicap de la personne afin que la personne puisse suivre la formation dans des conditions adaptées. Il s'adresse aux personnes handicapées, aux organismes de formation de droit commun et CFA, ainsi qu'aux prescripteurs (OPS, CEP) et autres accompagnateurs du parcours du droit commun.
- La Région a fait le choix de ne pas proposer de formations spécifiques pour les personnes en situation de handicap mais **d'agir en complémentarité notamment avec l'AGEFIPH.** ([Occitanie](#))

Extrait Pacte Centre Val de Loire

Les demandeurs d'emploi reconnus **travailleurs handicapés** constituent également un public cible des parcours de formation déployés par les organismes de formation. La stratégie déployée vient compléter et s'articuler avec le partenariat existant avec les Centres de Pré-Orientation et Centres de Reclassement Professionnel (dont le financement de la rémunération des stagiaires a été transféré de l'Etat aux Régions depuis le 1er janvier 2015).

L'objectif poursuivi vis-à-vis de ce public est de faire en sorte que ce dernier soit pris en compte dans le cadre du « droit commun » et non de le considérer comme un public spécifique.

Des résultats particulièrement positifs ont d'ailleurs été enregistrés ces dernières années. Le nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés sur les formations du Programme Régional de Formation a quasi doublé en 4 ans (592 en 2013 et 935 en 2017). La part de ces demandeurs d'emploi sur les actions de formation, représente aujourd'hui 8% alors qu'elle était de 5% il y a encore peu de temps. 1 700 actions de formations aux visas leurs ont été dispensées en 2017 également, permettant une redynamisation pour accéder à une suite de parcours sur des actions qualifiantes.

Il est à relever également l'action partenariale Etat/Agefiph/Région ayant permis la mise en place **d'un réseau de référents Travailleurs Handicapés au sein des organismes de formation volontaires**. La finalité de ce dispositif est de mobiliser, professionnaliser les organismes de formation et les acteurs de l'orientation identifiés au sein du SPRO quant à l'orientation et l'intégration des personnes handicapées et favoriser l'acquisition d'une culture commune autour du handicap. Pour répondre aux besoins de l'individu, les organismes de formation poursuivent par exemple les objectifs d'aménagement par l'accueil à temps partiel ou en discontinu ainsi que de durée et de modalités pédagogiques adaptées aux besoins des personnes. La Région, avec l'Etat, mobilise le GIP Alfa Centre pour assurer l'accompagnement et la professionnalisation de référents handicap en organismes de formation Aujourd'hui plus de 40 organismes de formation en Région Centre-Val de Loire sont signataires de la charte de ce réseau.

Malgré la mise en place de ce réseau, **certains demandeurs d'emploi reconnus comme travailleurs handicapés ne bénéficient pas toujours des actions de formation proposées**. Le format de ces dernières n'est peut-être pas en adéquation avec leurs besoins (temps en présentiel trop important par exemple). Certains organismes de formation ne disposent pas des équipements adaptés et sont en difficulté pour accueillir ce public.

L'accessibilité accrue des travailleurs handicapés à l'offre de formation mérite d'être développée au travers notamment d'une **approche « compensation du handicap »** initiée dès 2018 par l'AGEFIPH. Ce projet de **Ressource Handicap Formation** a vocation à renforcer la dimension inclusive du droit commun. Elle pourra être mobilisée par les personnes handicapées, les organismes de formation de droit commun et CFA, ainsi que les prescripteurs (OPS, CEP) et autres accompagnateurs du parcours du droit commun. Son expérimentation attendue en 2019 permettra de trouver les aménagements raisonnables et utiles à la compensation du handicap de la personne afin qu'elle puisse suivre la formation dans des conditions adaptées.

■ Bénéficiaires du RSA

- **Ouvrir le dispositif 2ème chance « Parcours d'Entrée en Emploi » aux bénéficiaires du RSA**. L'objectif est de **favoriser la construction ou la confirmation d'un projet professionnel** en vue d'accéder à l'alternance ou à une formation qualifiante, ou même directement à l'emploi. (Ile-de-France)

Depuis 2012, la région IDF a développé progressivement un modèle d'ingénierie pédagogique de construction de projet professionnel pouvant déboucher sur la mise en place de « parcours sécurisés » vers l'emploi ou vers une formation qualifiante, avec des résultats maintenant probants de 72 % de sortie emploi ou formation. **Le projet vise à élargir dès 2019 aux bénéficiaires du RSA ces parcours jusqu'alors destinés aux moins de 26 ans.**

L'entrée en Parcours d'Entrée dans l'Emploi (PEE) nécessite en début puis en cours de démarche un positionnement sur l'outil « Carte de compétences » développé sous l'égide de la Région qui permet de mettre en valeur les compétences dont dispose déjà la personne à l'entrée en parcours et celles qu'il lui faudra travailler ou développer pour aller vers la réalisation d'un projet. Les parcours sont co-construits avec une entreprise ou un organisme de formation qualifiante et sont ciblés sur des métiers ou un secteur.

Il s'agit d'une ingénierie partenariale, dite « gagnant-gagnant » au cœur de laquelle les ingénieries pédagogiques et les activités en entreprise, en formation qualifiante sont partagées.

Ces Parcours (450 h en centre en moyenne + 150 h en entreprise) répondent aux exigences suivantes :

- Repérage des besoins d'une entreprise sur un territoire ou un organisme
- Définition des contenus et compétences attendus, de la durée du parcours, de la durée du stage en entreprise, des types d'organismes de formation impliqués durant le parcours ;
- Signature d'une charte partenariale entre les acteurs impliqués (organisme de formation concerné, entreprise et prescripteur) et participation des acteurs impliqués aux informations collectives ;
- Sélection conjointe des profils avec l'entreprise, l'organisme du qualifiant ; les évaluations en cours de parcours et en fin de parcours sont également partagées entre les acteurs
- Organisation de deux comités de pilotage, initial et final, associant tous les acteurs du projet pour garantir le cadre, faciliter les échanges entre professionnels et s'assurer de la sécurisation des parcours en suite d'action ;
- Organisation de temps forts régionaux avec des entreprises (grands comptes) afin de diffuser ces ingénieries opérationnelles et valoriser ces parcours sécurisés mixant public jeune et adulte.

- Le Pacte régional proposera le renouvellement d'une contractualisation entre la Région et les Départements afin d'agir ensemble pour **favoriser une inclusion professionnelle des bénéficiaires du RSA** à l'aide de parcours de formation renouvelés et plus adaptés. (Bretagne)



- **Tester de nouvelles modalités de formation et d'insertion professionnelle, pour des publics RSA et salariés précaires (secteur de l'insertion) : inverser la démarche de formation et d'insertion, en s'appuyant notamment sur une pédagogie expérientielle. (Hauts-de-France)**

L'expérimentation repose sur une mise à l'emploi de personnes complétée par :

- *Une formation si nécessaire et sur mesure à partir de l'évaluation en situation de travail et en lien direct avec l'employeur.*
- *Un aménagement du temps de formation en permettant des allers-retours entre l'emploi et la formation (système d'alternance aménagée).*
- *Une augmentation de l'appétence formation par la corrélation entre fonctions occupées et manques identifiés par le stagiaire et l'employeur.*
- *Une accélération de l'accès aux places disponibles en formation sur le territoire (système de coupe-file ou accès prioritaire).*

▪ **Personnes sous-main de justice**

- En ce qui concerne les publics des détenus, la Région finance et leur propose des formations qualifiantes et formations maîtrise de la langue/savoirs fondamentaux. (Bourgogne Franche-Comté)
- Les formations professionnalisantes et qualifiantes, destinées aux détenus proches de la sortie, seront privilégiées. Une attention particulière doit également être portée sur la **préparation à la sortie de détention en lien avec le futur cadre professionnel.** (Grand Est)
- A travers le programme « Avenir », comportant des actions de pré-qualification et des formations qualifiantes et diplômantes, l'objectif est de **préparer la réinsertion sociale et professionnelle** de plus de 1 400 personnes détenues et de lutter contre la récidive. (Occitanie)

3. S'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement (Axe transverse)

Éléments de synthèse

La radicalité des changements à l'œuvre dans le monde du travail impacte les techniques de formation, leur organisation et leur environnement, sous l'influence à la fois des outils numériques ou les progrès des neurosciences et des sciences cognitives. Les Pactes régionaux vont également permettre de financer la transformation indispensable de l'offre de formation.

Parmi les actions proposées :

- ▶ **Concevoir l'ingénierie des formations en situation de travail et des formations expérientielles.** Et ainsi répondre aux constats suivants : *des employeurs qui peinent à recruter sur des postes peu qualifiés (services à la personne et industrie) et des besoins mal établis (profils trop restrictifs), une faible appétence des publics pour la formation, même de courte durée et des délais et rythmes de mise en œuvre de la formation en décalage avec les attentes des employeurs ou avec la chronologie de l'emploi. Ces travaux d'ingénierie sont nécessaires* car ces actions supposent à une transformation complète de la conception même des parcours, notamment **une inversion de logique pédagogique pour former les demandeurs d'emploi directement en situation d'activité, avec un ré-aménagement du temps de formation pour permettre une alternance emploi – formation (système d'alternance aménagée).**
- ▶ **Développer des ingénieries innovantes et adaptées pour développer les formations à distance pour les publics fragiles,** c'est-à-dire basées sur des approches pédagogiques renouvelées et attractives et intégrant des modalités innovantes de coaching et d'accompagnement favorisant la réussite de ces publics ;
- ▶ **Développer des E-portfolio pour permettre à tous les actifs qui le souhaitent de valoriser leurs compétences et expériences professionnelles acquises et reconnaître les compétences acquises, grâce à des badges numériques (basculer dans la logique de compétences du point de vue du bénéficiaire).** Les projets visent à financer le développement d'outils / d'applications rassemblant les documents et ressources électroniques qui retracent apprentissage, carrière, expériences, travaux et compétences des personnes et à tester la création de badges numériques. (*Bourgogne Franche Comté, Hauts de France, Grand Est, Centre Val de Loire, Normandie ...*). Les gains attendus sont doubles :
 - faciliter les démarches d'évolution professionnelle des actifs (mobilité, réorientation, reconnaissance des acquis, formation professionnelle continue, recherche d'emploi, etc), en valorisant les compétences acquises dans le cadre des parcours de formation (compétences comportementales, compétences de base, compétences numériques...), y compris celles qui ne sont pas reconnues par une certification/validation mais qui sont souvent indispensables dans le monde professionnel et peuvent faire la différence lors de recrutement
 - améliorer le développement économique, par une meilleure lisibilité / mise en visibilité des compétences disponibles sur un territoire donné.

- ▶ **Accompagner le renouvellement des approches pédagogiques et de découverte des métiers grâce à la réalité virtuelle.** Se projeter dans un univers professionnel reste un exercice abstrait. L'idéal, c'est la visite d'une entreprise, d'un lieu de travail, et la rencontre avec des professionnels. Mais, en pratique, c'est difficile à organiser, et seuls quelques stagiaires seront finalement inspirés : il faut beaucoup de logistique et d'efforts pour peu de résultats. L'utilisation de casques de réalité virtuelle peut constituer une véritable alternative. *Hauts de France, Occitanie, IDF, Bourgogne Franche Comté ...*
- ▶ **Innover par le lancement d'appels à projets d'innovation ou la création d'incubateurs.** De nombreux Pactes vont eux-mêmes initier des appels à projets d'innovation (*Grand Est, Occitanie, Hauts de France ...*) La création d'incubateurs constituent également une réponse pertinente mobilisée dans plusieurs Pactes pour soutenir la transformation de l'offre de formation (*Bourgogne Franche Comté, Hauts-de-France ...*)
- ▶ **Améliorer la qualité à travers l'évaluation (*Occitanie*) et l'introduction de nouvelles modalités d'achat et de contractualisation (*Hauts-de-France, Bourgogne Franche Comté, Nouvelle Aquitaine*),** permettant de « désanctuariser l'heure stagiaire » et de penser des mécanismes donnant de la visibilité sur le long terme, condition de la R&D et de l'innovation, en contrepartie de nouvelles exigences de qualité et de performance.

3.1. Concevoir l'ingénierie des formations en situation de travail et des formations expérientielles

La mise en œuvre de formations expérientielles suppose d'en concevoir l'ingénierie. En effet, l'enjeu est à la fois de répondre par des nouvelles approches pédagogiques à la faible appétence des publics pour la formation, même de courte durée et de repenser les rythmes de mise en œuvre de la formation pour qu'ils soient mieux articulés avec les attentes des employeurs et/ou la chronologie de l'emploi. Cela suppose également d'organiser la corrélation entre fonctions occupées et les manques identifiés par le stagiaire et l'employeur pour construire les apprentissages en centre sur ces dimensions.

La construction de modalités pédagogiques adaptées, renversant les logiques d'apprentissage est indispensable à la réussite des projets, ce qui justifie un financement dédié au titre de l'ingénierie avant le déploiement de ces expérimentations. L'ensemble des Pactes prévoit de développer des formations en situation de travail intègrent au projet un volet ingénierie (*Bretagne, Bourgogne Franche Comté, Grand Est, Hauts de France, Pays de Loire ...*)

(Extrait Pacte Hauts-de-France) Il s'agit d'encourager et d'exploiter les interactions entre les situations formatives en entreprise et celles proposées en centre de formation, dans une perspective d'enrichissement mutuel. Il s'agit aussi de redonner une nouvelle place à l'organisme de formation qui peut être accompagnateur du changement dans l'entreprise.

En complément, une formation action sera mise en œuvre à destination des organismes leur permettant de venir en appui d'actions de formation en situation de travail engagées par des entreprises ; ils seront accompagnés dans ce processus de transformation de leurs pratiques d'appui et de conseil.

3.2. Développer des formations à distance adaptées aux publics fragiles

- **Déployer une offre de formation à distance certifiante sur l'ensemble du territoire : déploiement d' « Occitanie-e-formation » (Occitanie)**

La Région a structuré depuis 2004 un dispositif de formation à distance dans l'optique de renforcer l'égalité d'accès à la formation des demandeurs d'emploi éloignés de l'appareil de formation. Cette démarche a participé à l'accompagnement d'un certain nombre de prestataires à la digitalisation de leur offre de formation. **L'objectif du Pacte est à la fois de capitaliser sur l'expérience acquise pour consolider une offre distantielle basée sur un accompagnement renforcé et de faire émerger une offre de service élargie en contenu mais également en implantation de tiers lieux.**

Le dispositif est basé sur un environnement pédagogique et technique, garant de son efficacité :

- La constitution à l'échelle régionale des groupes de stagiaires suivant une même formation,
- Un modèle pédagogique défini dans un cahier des charges pédagogique précis, basé sur :
 - o La multi modalité au cœur du dispositif,
 - o Un accompagnement des stagiaires renforcé, clé de voûte du dispositif,
- Trois lieux de formation :
 - o Le domicile,
 - o Un site en proximité, dont la mission est d'assister techniquement les stagiaires à la prise en main des outils (matériels informatiques - Visioconférence - internet),
 - o L'organisme de formation.
- Une infrastructure et des outils techniques homogènes :
 - o Des équipements technologiques identiques pour tous les sites,
 - o Une plateforme pédagogique mise à disposition des organismes de formation,
 - o Des classes virtuelles qui permettent la visioconférence sur poste, le partage et l'animation du cours.

Au-delà du financement de places supplémentaires, une **nouvelle offre de service accessible au plus grand nombre** sera déployée et de **nouveaux partenariats avec les éditeurs de contenus** faciliteront l'autoformation, en cohérence avec les enjeux de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les projets d'ingénierie soutenus par le Pacte sont les suivants :

- **Déployer une infrastructure sur les territoires : pour 2019, près de 30 Tiers Lieux d'accueils des stagiaires mailleront le territoire régional** (équipés en salles de tutorat et assurant un accompagnement auprès des stagiaires), destinés aux **demandeurs d'emploi éloignés de l'appareil de formation, avec une attention particulière sur les seniors et les personnes handicapées ;**
- **développer des plateformes d'apprentissage d'autoformation**, permettant de se former sur des compétences très ciblées : informatique, langues, habilitations, bureautique etc. Seront privilégiés les parcours en ligne intuitifs proposant des contenus variés, par exemple des capsules vidéo permettant de développer « le micro-Learning ». Ces plateformes seront couplées avec le déploiement des tiers-lieux ;
- **donner accès aux formations en ligne en accès libre**, par le recensement des outils de formation en ligne de qualité existants (peu connus du grand public) : FUN – MOOC – OPEN CLASS ROOM etc- offre formation de EMPLOI STORE et accompagner les publics dans la prise en main de ces outils.

3.3. Développer des E-portfolio ... et reconnaître les compétences grâce aux badges numériques

Plusieurs Pactes (*Bourgogne Franche Comté, Hauts de France, Grand Est, Centre Val de Loire, Normandie ...*) prévoient de **financer le développement d'outils / d'applications rassemblant les documents et ressources électroniques qui retracent apprentissage, carrière, expériences, travaux et compétences des personnes** et à **tester la création de badges numériques**. L'enjeu est de permettre à tous les actifs qui le souhaitent de valoriser leurs compétences et expériences professionnelles acquises et de pouvoir faire reconnaître les compétences acquises, grâce à des badges numériques (basculer dans la logique de compétences du point de vue du bénéficiaire).

Les gains attendus sont doubles :

- **faciliter les démarches d'évolution professionnelle des actifs** (mobilité, réorientation, reconnaissance des acquis, formation professionnelle continue, recherche d'emploi, etc), en valorisant les compétences acquises dans le cadre des parcours de formation (compétences comportementales, compétences de base, compétences numériques...), y compris celles qui ne sont pas reconnues par une certification/validation mais qui sont souvent indispensables dans le monde professionnel et peuvent faire la différence lors de recrutement
- **améliorer le développement économique, par une meilleure lisibilité / mise en visibilité des compétences disponibles sur un territoire donné.**

- **Mettre à disposition des publics un outil / une application, permettant la traçabilité des parcours et des acquis, favorisant ainsi leur autonomie et maîtrise de leur propre parcours en s'appuyant dans la mesure du possible sur des outils techniques développées dans des communautés open source (Hauts de France)**
- **Mettre à disposition l'outil LORFOLIO (Grand Est) afin de valoriser l'acquisition des compétences tout au long du parcours professionnel de l'individu.** Dans un environnement d'accès à l'emploi très concurrentiel et dans un contexte de complexification des parcours individuels, il s'agit de doter les actifs du territoire d'un outil permettant de faciliter leurs démarches d'évolution professionnelle : mobilité, réorientation, reconnaissance des acquis, formation professionnelle continue, recherche d'emploi ... Un objectif fixé d'ici 2022 de compter 100 000 actifs utilisateurs de LORFOLIO en Grand Est.
- **Expérimenter l'adaptation du dispositif SKILLPASS10 (Hauts-de-France) à destination de profils de demandeurs d'emploi adultes en marge du marché du travail.** *L'utilisation du badge numérique SKILLPASS a vocation à s'articuler au processus de validation des acquis issu de la formation par unité ou bloc d'apprentissages et peut ainsi permettre de prendre en compte les configurations singulières des parcours personnalisés d'insertion. Cet outil pourrait être exploité en distanciel ou semi-distanciel dans ou hors cadre d'un accompagnement institutionnalisé vers l'emploi. D'un point de vue méthodologique, le Pacte propose d'analyser les attentes et besoins auxquels sont confrontés ces types de publics et d'intégrer les freins et les leviers de nature à assurer une appropriation optimale de l'outil. Le démarrage du projet est envisagé en 2019.*
- **Créer un PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES (Bourgogne Franche Comté).**

Outil ouvert à tous les actifs, le Passeport digital compétences est conçu comme un outil dématérialisé, hébergé par le Carif Oref (EMFOR). Le Pacte va donc financer des travaux d'ingénierie et de conception de l'outil. Une première mise en place expérimentale est prévue fin 2019-début 2020, et une généralisation est prévue après évaluation, en 2021.

En termes de méthode, les travaux reposent sur un groupe de travail régional (réuni fin 2018 et début 2019) en charge de définir avec précision :

- l'outil souhaité,
- l'alimentation de cet outil et les règles de contrôle/sécurité à respecter,
- les modalités de son remplissage,
- les types de fichiers qui pourront être ajoutés dans cet espace (copie de diplômes, de programmes de formations suivies, images ou vidéo relatifs à une expérience en situation de travail...),
- la diffusion de cet outil, son déploiement et sa promotion sera accompagné par un plan de communication de large envergure, pour que celui-ci soit utilisé par le plus grand nombre,
- Les modalités d'accompagnement et d'aide à la formalisation pour les publics les plus éloignés,
- l'évaluation de l'utilisation de l'outil et de l'impact sur l'environnement « entreprise ».

Cette **action expérimentale** est conçue dans le cadre d'un **travail commun interrégional**. Dans le cadre du PIC, un **autre programme expérimental sur ce thème est développé par la Région Normandie intitulé « Badge numérique »**. Il est proposée un travail en transversal entre les 2 Régions.





- **Expérimenter des Badges numériques : badgeons la Normandie (Normandie).** L'action consiste à développer un écosystème de badges numériques, partagés entre organismes de formations et reconnus, tant par les employeurs que par les prescripteurs, ou les organismes de formation, afin de favoriser l'appropriation et la reconnaissance des compétences acquises.

Dans une logique de parcours sans couture visant l'acquisition des compétences de base jusqu'à l'accès à une qualification, les parcours ne sont pas linéaires et identiques. Ils peuvent être faits de périodes de formations en organisme, alternés de périodes d'emplois, utiliser des modalités de formations à distance, nécessiter du coaching et de la remobilisation, etc. Pour demeurer dans une logique d'acquisition de compétences tout au long des différentes phases que comporte un parcours d'accès à l'emploi et à la qualification, pour favoriser une démarche d'appropriation du développement perpétuel des compétences, le Pacte normand propose la création d'un Référentiel Normand de Certification des Badges numériques. Ce référentiel a vocation à encourager les organismes de Formation dans la création d'un référentiel commun, évolutif comme les compétences le sont, partagé entre tous, et intégré à la démarche globale « Badgeons la Normandie ».

Celui-ci aura pour but de :

- valoriser les compétences acquises sur les parcours, (compétences comportementales, compétences de base, compétences numériques, ces dernières notamment étant actuellement non reconnues dans aucune certification/validation, mais indispensables dans le monde professionnel)
- assurer une traçabilité des acquisitions d'un organisme de formation vers l'autre par une reconnaissance commune des badges et des niveaux de compétences auxquels ils renvoient, notamment en cas d'interruption de période formative (pour aller vers l'emploi par exemple)
- Favoriser la démarche d'appropriation d'une philosophie de développement de la compétence pour rendre les bénéficiaires de formation acteurs de leurs parcours en engrangeant l'acquisition de badges multiples, chaque badge venant valoriser une nouvelle compétence
- Marquer la progression et favoriser le feedback positif (renforcement positif du comportement d'apprentissage).

Méthode : L'action financée, lancée en 2019 porte sur la création du référentiel en associant les organismes de formation et en intégrant les 1^{er} projets de badges déjà créés, le développement information des applications à créer et l'animation de la démarche : accompagnement à l'appropriation par les organismes de formation, professionnalisation, capitalisation ...

3.4. Renouveler les approches pédagogiques et de découverte des métiers grâce à la réalité virtuelle



- **Soutenir le développement de la réalité augmentée dans les pratiques pédagogiques : projet Pédagogie augmentée (Ile-de-France).** Faire en sorte que davantage d'organismes de formation, en Ile-de-France, soient en capacité d'enrichir les parcours de formation qu'ils proposent, aux demandeurs d'emploi, avec les nouvelles technologies : Réalité virtuelle (RV), réalité augmentée(RA), intelligence artificielle (IA) et robotique. Car, si les technologies ont atteint un degré de maturité très avancé et se diffusent rapidement, il semble que peu d'organismes de formation des demandeurs d'emploi et des publics spécifiques soient réellement outillés.

En termes de méthode, le projet propose de réaliser les travaux suivants :

- Etablir, dès 2019, un état des lieux de l'utilisation des nouvelles technologies immersives dans le champ de la formation professionnelle en Ile de France ;
- Accompagner et favoriser le déploiement des technologies immersives dans les organismes de formation franciliens (une vingtaine d'organismes ciblés) ;
- Co-construire la mise en œuvre avec les organismes de formation
- Evaluer l'impact de ces modalités dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Le Pacte Bourgogne Franche Comté propose de se rapprocher de la Région IDF pour participer au développement de ce projet et l'étendre sur son territoire.

- **Promotion et soutien dans l'utilisation des simulateurs comme approche pédagogique innovante (Hauts-de-France).** L'enjeu est de développer des méthodes d'apprentissage concrètes simulant les gestes professionnels et permettant la :
 - ✓ Mise en confiance des publics par une pédagogie s'affranchissant du papier crayon
 - ✓ Valorisation de leurs capacités d'apprentissage
 - ✓ Compréhension facilitée par une approche concrète préalable à l'approche conceptuelle
 Le projet porte sur un état des lieux de l'existant (matériels et plateaux innovants), une incitation des organismes de formation à utiliser ce type d'outils et le soutien à l'investissement dans les simulateurs (dans la manipulation de machines ou par la projection de situations professionnelles par réalité virtuelle).
- **Concevoir des systèmes de découverte des métiers en réalité virtuelle (Hauts de France)** Se projeter dans un univers professionnel reste un exercice abstrait. L'idéal, c'est la visite d'une entreprise, d'un lieu de travail, et la rencontre avec des professionnels. Mais, en pratique, c'est difficile à organiser, et seuls quelques stagiaires seront finalement inspirés : il faut beaucoup de logistique et d'efforts pour peu de résultats. L'utilisation de casques de réalité virtuelle peut constituer une véritable alternative. Le projet s'appuiera sur le savoir-faire des parcs d'innovation en région spécialisés autour de l'image et de technologies immersives (Rives créatives de l'Escault, Plaine images, Euratechnologies).

3.5. Innover par le lancement d'appels à projets et la création d'incubateurs

Extrait du Pacte Hauts-de-France : soutenir l'innovation

« L'appareil de formation et les organisations pédagogiques s'inscrivent dans un contexte caractérisé à la fois par une prédominance du principe de commande publique en formation professionnelle et une solvabilisation des investissements pédagogiques déterminés par les niveaux de financements publics ainsi que par les unités de compte largement basées sur le nombre d'heures stagiaires. Les publics prioritaires de la Région sont, par ailleurs, massivement éloignés de l'emploi et l'accompagnement formation va bien souvent au-delà des seuls apports pédagogiques. Par ailleurs, la densité et la diversité de l'appareil de formation en région Hauts-de-France, si elles répondent aux besoins à la fois de masse et de proximité, constituent néanmoins une faiblesse au regard de ses capacités d'investissement sur l'avenir, de développement de cellules d'ingénieries ou de latitudes à expérimenter. Considérant que le contexte est peu favorable à l'innovation et à l'expérimentation, que cette sorte d'« assèchement » de la créativité est, pour partie, la résultante de facteurs externes aux organismes de formation, la Région projette d'intensifier la mobilisation de propositions innovantes et d'expérimentations. »

▶ **Le lancement d'appels à projets régionaux**

➤ **Le Fonds régional d'innovation en formation (Nouvelle Aquitaine)**

Au travers de ce Fonds, il s'agit de stimuler une activité de recherche et développement dans les organismes de formation et de favoriser le décroisement et la construction de nouvelles collaborations entre les acteurs de l'insertion, de l'orientation, de la prescription et de la formation.

Le pacte va permettre d'intensifier le recours au Fonds régional d'innovation dans la formation, inauguré en 2018, pour soutenir des travaux d'ingénierie permettant de :

- renforcer les capacités d'anticipation, d'évolution et d'adaptation de l'écosystème Orientation Formation Emploi ;
- favoriser l'agilité des parcours, l'acquisition et la transférabilité des compétences et la sécurisation des apprenants notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et de la qualification ;
- déployer des actions sur les territoires vulnérables dans un souci d'équité territoriale ;
- accompagner et de développer l'attractivité des territoires, des métiers et des publics.

Le Fonds a vocation à devenir un outil privilégié au service de sa mise en œuvre du Pacte régional et à être intégré au pilotage global et à l'animation. Le contenu de l'appel à projets prendra ainsi en compte les objectifs du Pacte et les projets seront co- instruits avec la Direccte.

▶ **Le soutien à la transformation des approches pédagogiques (Hauts-de-France)**

- **Les rendez-vous de l'innovation pédagogique.** Mise à jour – Partage et valorisation des pratiques existantes singulières et efficaces.
- **Hackathon.** Challenge des innovations pédagogiques pour pousser l'initiative, la créativité et le partage portant sur les problématiques d'engagement en formation, de mobilisation des publics, de guidance des parcours, d'ingénierie adaptée aux parcours discontinus, de pédagogie par projet ou inductive, à géométrie variable, de place des publics dans la construction des parcours.
- **Journal des innovations pédagogiques** Diffusion des expériences régionales (mais aussi le cas échéant nationales et internationales) conduites et de leurs adaptations dans le cadre de leur diffusion pour inciter d'autres appropriations.
- **Soutien aux équipes pédagogiques, voire administratives dans les changements.** Renforcement et/ou soutien aux équipes pédagogiques en place pour leur implication dans des projets de transformation des ingénieries pédagogiques, pendant la durée du pacte

▶ **Des journées d'études et d'échanges thématiques ou territoriales**

- **Organisation de temps de rencontre entre des praticiens, des concepteurs et des experts pour éclairer des problématiques, construire des objets communs et envisager des pistes d'action (Hauts-de-France).** Au regard de l'importance de la question du renouvellement des approches en matière de mobilisations des publics, un événement majeur sera organisé en 2020 ou 2021, aboutissement d'un travail d'étude, d'exploration, de suivi d'expérimentations et de capitalisation.
- **Organisation d'Assises de l'innovation à l'horizon 2021 (Grand Est).** Afin de valoriser et de partager les expérimentations, organisation d'Assises de l'innovation, envisagées à horizon 2021, articulées à un cycle de professionnalisation / capitalisation, permettant aux formateurs de développer leurs compétences et de partager leurs expériences.
- **Expérimenter de nouvelles démarches collaboratives et innovantes entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi pour en faire un « territoire apprenant » (Bretagne).** Ces démarches se donnent pour objectif de :
 - « Favoriser les échanges entre partenaires et la diffusion des bonnes pratiques
 - Diffuser de la connaissance sur les évolutions pédagogiques, technologiques... En particulier, sur des modalités type atelier de co-construction permettant aux stagiaires de développer des compétences et capacités recherchées par les entreprises
 - Favoriser les expérimentations
 - Favoriser l'appropriation de méthodes innovantes comme l'association des usagers »

▶ **Soutien à la transformation des organismes de formation, notamment en soutien à la digitalisation**

- **Soutien à la digitalisation des fonctions supports des structures de formation (accueil, information, suivi des stagiaires) (Hauts-de-France)** La communication digitale est une priorité pour beaucoup d'organismes de formation même pour les moins avancés sur le sujet.

Le Pacte va permettre de simplifier les démarches administratives et d'optimiser la gestion :

- accélérer le passage du « print » au zéro papier (dont dématérialisation des émargements), la stratégie d'automatisation des tâches, formulaires en ligne ... ;
- impulser et accompagner la transformation de la pratique professionnelle des personnes occupant une fonction support via le développement d'outils de digitalisation administrative et financière (RGPD), de digitalisation marketing, de gestion de la qualité en phase avec les exigences de la future agence gouvernementale France Compétences.

- **Soutien à l'investissement (matériel) en accompagnement des projets de digitalisation (Hauts-de-France).** La digitalisation des processus pédagogiques doit pouvoir mobiliser des investissements matériels. L'investissement en conception – innovation – expérimentation ne peut suffire à passer le cap de transformation. Aussi, la dimension investissement matériel est ajoutée à la liste des projets comme une condition à l'atteinte de l'ambition dès lors qu'elle sera directement et intrinsèquement liée au développement de projets ciblés.
- **Lancer un plan régional de modernisation de l'appareil de formation pour développer les innovations pédagogiques et la digitalisation des formations (Occitanie).**

Il s'agit de renforcer l'efficacité pédagogique afin de notamment de mixer les pratiques, de mieux individualiser et de raccrocher les publics souvent en rupture avec le modèle classique d'apprentissage. La digitalisation ne doit pas se limiter à l'acquisition des outils mais doit être réfléchie de manière globale et réinterroger l'acte formatif tout au long du parcours de formation : quel impact dans les modalités de formation, quel impact dans le rapport enseignant/formé, quel impact dans le suivi des actions, comment garantir l'acquisition des compétences, comment adapter et individualiser les parcours,...

*Ce Plan de modernisation sans précédent permis par le Pacte permettra aux centres de formation en charge de dispositifs régionaux, sur les 3 ans à venir, de **profiter d'experts pour les aider à moderniser leurs contenus et leurs pratiques pédagogiques.** L'offre devra **toucher les formateurs avec des contenus courts, ciblés et des démonstrations d'outils** permettant l'actualisation des compétences :*

- *Outils de conception de ressources pédagogiques : création de vidéos pédagogiques, plateforme d'apprentissage, outils d'évaluation et d'animation de cours vidéo ;*
- *Equipements pédagogiques permettant l'acquisition de gestes professionnels : outils de réalité virtuelle, réalité augmentée etc.*

Méthode et calendrier :

- *Phase 1 (2019) : Lancement d'un marché pour référencer des structures en capacité d'accompagner les organismes de formation dans le domaine de l'ingénierie et disposant des compétences dans le digital et l'usage du numérique,*
- *Phase 2 (2019) : Appel à Manifestation d'Intérêt à destination des organismes de formation pour qu'ils s'engagent dans la démarche (mobiliser leurs équipes de formateurs),*
- *Phase 3 (2020-22) : Mise en œuvre de l'accompagnement par les experts référencés : réingénierie, accompagnement des formateurs et outillages pédagogiques nécessaires.*

- **Appel à projets digitalisation (Nouvelle-Aquitaine).** La digitalisation de la formation professionnelle participe à la diversification des approches pédagogiques proposées et à l'amélioration de la construction des parcours de formation. L'objectif de cet appel à projets est de faire évoluer les conditions d'accès à la formation pour répondre au défi de l'ajustement en continu des compétences et aux préoccupations de formation tout au long de la vie.

Il vise deux objectifs principaux :

- *constituer un effet levier auprès des professionnels de la formation pour leur permettre de transformer leurs pratiques pédagogiques via les outils numériques,*
- *développer l'accès à la formation du plus grand nombre de bénéficiaires et les rendre acteurs de leur parcours professionnel.*

D'autres projets innovants issus des contributions des différents réseaux d'opérateurs pourront également être expérimentés au cours de la période que couvre le Pacte régional. Un exemple déjà identifié qui impliquerait la cellule prospective régionale du CREFOP pourrait être testé : La mise en place de dispositifs visant l'acquisition de blocs de compétences permettant d'accéder à un socle technique commun à plusieurs métiers et à un socle de compétences transversales transférables au sein d'une filière et / ou sur un territoire.

▶ Créer des incubateurs de l'innovation pédagogique



- **Créer un incubateur pédagogique (Hauts-de-France).** L'objectif est créer les conditions de l'émergence de nouveaux modèles ou de nouvelles solutions pédagogiques, dans un cadre collectif adapté et d'accompagner la réflexion des organismes de formation.

En termes de méthode, le projet prend la forme d'un appel à projets lancé courant 2019 pour créer des incubateurs :

- lieux identifiés en région comme espaces collaboratifs de production et de coaching à destination des équipes pédagogiques, en lien avec les labos de recherche,
- ayant pour objectif de mettre à disposition des services nouveaux : ingénierie partagée, appui à la digitalisation (aide aux choix des plateformes, scénarisation de parcours, aide au choix d'outils pédagogiques ...)
- coopérations avec des Ed Tech travaillant sur les usages du digital en formation ;
- favorisant le partage de projet associant appareil de formation, entreprises et établissements d'enseignement supérieur et la capitalisation et la diffusion des modalités d'ingénierie renouvelée.

Le projet prévoit un système financier permettant de libérer les équipes sur le principe du Job rotation afin de leur permettre de participer à ces collectifs. Une assistance à maîtrise d'ouvrage lancée en 2021 permettra de faciliter la durabilité de ces espaces et de définir les modèles à retenir, les modèles économiques soutenables, les priorités à renforcer, les couvertures territoriales et sectorielles souhaitables.

3.6. Améliorer la qualité à travers l'évaluation par les apprenants et l'introduction de Nouveaux dispositifs d'achat de formation et de contractualisation

- **Installer une évaluation en continu des formations professionnelles basées sur les avis des stagiaires (Occitanie).** Sur la base du portail ANOTEA, conçu par Pôle emploi et accessible aux financeurs de la formation professionnelle, il s'agit de proposer systématiquement à tous les stagiaires de la formation professionnelle de déposer un avis concernant la formation suivie sur la base de 5 critères*, et de laisser des commentaires. Les avis sont consolidés par OF/sessions/lieux de formation. Les commentaires sont modérés avant diffusion. Les OF et les financeurs accèdent à des données consolidées leur permettant d'engager d'éventuelles actions correctives afin d'améliorer les formations. Les avis consolidés, à l'image d'un service tel que « Tripadvisor », sont consultables par toute personne souhaitant s'informer sur une formation, un OF avant de s'y engager. Les cinq critères sont : l'accueil, le contenu de la formation, l'équipe de formateurs, les moyens mis à disposition et l'accompagnement.
- **Le recours au Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) avec mandatement direct par octroi de droits spéciaux, pour la mise en œuvre de l'offre de formation Compétences Clés 2018- 2023 (Hauts-de-France).**
 - La Région a fait le choix d'un SIEG sur ce segment de sa politique de formation car il est apparu que les missions d'intérêt général attachées à la lutte contre l'illettrisme, à la dynamique vers l'emploi, à la remédiation aux savoirs de base seraient exécutées à des conditions différentes en termes de qualité, de sécurité, d'accessibilité, d'égalité de traitement ou d'accès universel que par le marché. Les obligations de service public sont imposées au prestataire par mandat et sur la base d'un critère d'intérêt général garantissant la prestation du service à des conditions lui permettant de remplir sa mission.
 - **L'unité d'œuvre est le parcours de formation.**
 - La Région **n'achète pas une prestation sur un marché mais finance à son juste coût une mission de service.**
 - La structuration du SIEG implique une **nécessaire montée en qualité du dispositif de formation, d'optimisation du service rendu à l'utilisateur et au territoire, davantage d'accompagnement pédagogique, d'ancrage territorial et d'articulation avec le champ professionnel et les premiers niveaux de qualification de l'offre de formation dans une logique de filiarisation vers l'emploi.**
 - **Par ailleurs, la durée de contractualisation sur 5 ans sécurise l'organisme de formation ainsi que le niveau qualitatif de service attendu et facilite la coopération entre les organismes de formation dans le cadre d'une animation organisée.**

- **La mise en œuvre d'un SIEG avec habilitation de porteurs de projets.** (Bourgogne Franche-Comté)
- **L'habilitation de service public qui vise une mission de service public** et peut donc prévoir, au-delà de l'acte pédagogique, des prestations d'accompagnement, selon les besoins de la personne et la possibilité d'un parcours inscrit dans la durée avec des allers et retours entre emploi et formation. (Nouvelle Aquitaine)

Illustration Nouvelle Aquitaine

La nouvelle stratégie de formation professionnelle va exploiter l'ensemble des modalités d'achat :

- ▶ **L'habilitation de service public** occupera une place importante : c'est la modalité retenue pour les composantes « accès au socle des compétences clés » et « accès à un 1er niveau de qualification », là où les publics accueillis au titre du Pacte seront les plus nombreux. Cette modalité vise une mission de service public et peut donc prévoir, au-delà de l'acte pédagogique, des prestations d'accompagnement, selon les besoins de la personne et la possibilité d'un parcours inscrit dans la durée avec des allers et retours entre emploi et formation
- ▶ **Des marchés de prestations** s'appuieront sur des allotissements liés aux compétences identifiées plutôt qu'à des certifications précises pour permettre de répondre à l'évolution des besoins des entreprises notamment sur des métiers émergents ou transversaux. Cette modalité d'achat est cohérente avec l'objectif du Pacte de faire évoluer les contenus formatifs.
- ▶ **Des accords-cadres** permettront de répondre de façon réactive à des besoins conjoncturels exprimés par une entreprise, un secteur d'activité ou encore un territoire.
- ▶ **Des appels à projets** seront lancés pour susciter l'innovation et l'expérimentation et disposer d'une offre proposée par des organismes de formation opérant sur des « niches » qu'elles soient liées à des publics très spécifiques, des métiers « rares » ou des territoires « isolés ». Lorsque cela sera opportun, le cadre de la « commande » régionale s'adossera désormais à l'unité d'œuvre qu'est le parcours.

Par ailleurs, le cadre de la « commande » devra être souple avec des clauses suffisamment larges pour notamment : faciliter la mise en œuvre du processus d'évolution de l'offre issu de l'analyse en continu des besoins régionaux de formation, favoriser la synergie et le partenariat entre organismes de formation.

Le déploiement du futur Service Public de Formation Professionnelle intégrera ces nouvelles exigences.

En complément de ces dispositifs collectifs, la Région et Pôle emploi mettront en place un nouveau dispositif de parcours individuels de formation pour les besoins non couverts par l'offre régionale de formation. Ils prendront en compte des projets professionnels particuliers et permettront notamment de construire des parcours individuels de qualification adaptés aux besoins des individus. En vue de simplifier le dispositif pour les usagers, les aides individuelles s'appuieront sur un guichet unique. Pôle emploi mobilisera ses moyens du dispositif AIF ; la Région et l'Etat apporteront un soutien à la mesure par une délégation de moyens financiers dans le cadre du Pacte.

4. Les mécanismes de suivi et d'évaluation

4.1. Les indicateurs de suivi et de pilotage

En termes de méthode, si les Pactes régionaux comportent tous un chapitre consacré au pilotage et à l'évaluation des actions financées, ils attendent également du niveau national la mise à disposition de nouvelles méthodes et de nouveaux outils de pilotage. Cette approche est propice à la définition de mécanismes de suivi qui s'articulent (au lieu de se superposer).

Ainsi, certains Pactes (*Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Grand-Est, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays-de-Loire*) proposent, dès la version votée en fin d'année 2018, des indicateurs de suivi – formulés de façon plus ou moins détaillée – tandis que d'autres (*Centre-Val-de-Loire, Occitanie, Normandie*) prévoient la définition des indicateurs spécifiques de pilotage du Pacte régional lors du rdv de mi année 2019, afin de prendre en compte les propositions et les demandes du Haut-commissariat.

Cette construction progressive des indicateurs de pilotage offre la possibilité de capitaliser et de mutualiser la réflexion sur les indicateurs afin d'intégrer dans les Pactes, lors de la revoyure de juin 2019, les indicateurs de suivi les plus pertinents au regard des objectifs du Plan d'investissement, en capitalisant sur les propositions des différentes Régions et sur les travaux conduits par la DARES et la DGEFP.

Les propositions d'ores et déjà formulées dans le cadre des Pactes régionaux (*Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Grand-Est, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays-de-Loire*) distinguent indicateurs de réalisation & indicateurs de performance ou de transformation. Pour ces différents registres, les Pactes analysés identifient des indicateurs quantitatifs qui devront être complétés par des approches plus qualitatives.

1/ S'assurer de la mise en œuvre des actions financées (indicateurs de réalisation)

- Nombre d'entrées en formation et nombre de personnes en formation (effectifs accueillis par types de dispositifs)
- Durées totales des actions de formation & durées moyennes des actions de formation et, à partir de fin 2019, durée moyenne des parcours
- Répartition par secteurs et métiers
- Répartition par territoires
- Mode de réalisation de la formation : présentielle, digitale, expérientielle, mixte
- Taux d'actions réalisées sur les actions achetées par priorités PIC ou taux de places pourvues sur les places ouvertes

2/ S'assurer de l'accès des publics cibles aux « parcours » vers l'emploi durable

Il s'agit notamment de s'assurer de l'accès aux différentes étapes de parcours, avec l'identification des taux d'accès (ou de rupture) d'une étape à l'autre, et cela pour les différents publics

Les indicateurs proposés permettent de mesurer l'accès aux différentes étapes :

- Accès à la formation, à la certification, à l'emploi durable ou à une nouvelle formation
- Taux d'accès à la formation après une orientation en formation et délai d'attente
- Progression des poursuites de parcours entre compétences clés et formations qualifiantes, avec une focale sur les publics ou territoires fragiles (TH, NEET, niveaux infra IV, QPV, ZRR) (*Hauts-de-France*)

Les Pactes proposent d'analyser les résultats selon les caractéristiques des bénéficiaires. Les publics cibles à suivre particulièrement sont bien entendu **les publics non qualifiés en distinguant les jeunes et les adultes** mais les Pactes identifient également **d'autres publics prioritaires** :

- *Public Jeunes, mais également public Senior*
- *Demandeurs d'emploi de longue durée*
- *Bénéficiaires du RsA*
- *Bénéficiaires TH*
- *Bénéficiaires issus de QPV ou de ZRR*
- *Salariés en SIAE*
- *Bénéficiaires issus d'une structure de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS, PSAD)*

A noter que, dans toutes les régions, les signataires proposent de réaliser un suivi spécifique de la mise en œuvre des actions financées par le Pacte à destination des personnes issues des Quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurales (ZRR).

D'autres indicateurs sont évoqués par quelques projets :

- *Répartition demandeurs d'emploi inscrits / non-inscrits à Pôle emploi*
- *Durée d'inscription à Pôle emploi*
- *Origine des prescriptions / orientations en formation sur les formations régionales : Pôle emploi, mission locale, cap emploi, autre (E2C, EDI, PEE, PJJ, EPIDE ...), notamment pour les dispositifs amont à la qualification ...*
- *Distance moyenne domicile / centre de formation*
- *Type de rémunération*

Un Pacte propose également de réaliser une étude contrefactuelle sur l'effet de la formation sur les parcours des jeunes en missions locales (Pays de la Loire).

Plusieurs Pactes proposent en complément de créer un Observatoire des parcours qui permette de « développer la connaissance des publics, des modalités et des inégalités de recours aux dispositifs d'orientation et de formation, des difficultés rencontrées ou des progrès observés dans l'accès à la formation ou à l'emploi dans la construction des parcours » (Nouvelle Aquitaine). Les Pactes bretons et occitans proposent également la création de ce type d'observatoire.

3/ S'assurer de l'atteinte des objectifs qualitatifs

Sur le volet de l'atteinte des objectifs, les Pactes analysés proposent à la fois des indicateurs quantitatifs et des approches qualitatives.

► Sur le contenu de l'offre de formation et son adaptation aux besoins des entreprises

Indicateurs quanti :

- *Pourcentage de recrutement post FRAP / POE I dans l'entreprise signataire (BFC)*
- *Nombre d'actions annulées / reportées sur les secteurs prioritaires (industrie, IAA ...) (BFC)*
- *Devenir à l'issue de la formation dont taux d'insertion (BFC)*
- *Taux de satisfaction de la formation par les employeurs (IDF)*
- *Taux d'emploi pourvus (IDF)*

Approche quali :

- *Quelle amélioration de l'observation des besoins en compétences ?*
- *L'offre de formation intègre-t-elle l'approche compétences ?*
- *Quelle prise en compte des évolutions numériques ou environnementales dans l'offre de formation ?*
- *Quelle place est faite aux entreprises dans le recueil des besoins, la définition et le pilotage de l'offre de formation ?*
- *Quelle évolution des contenus des parcours qualifiants pour tenir compte des besoins immédiats et à venir des entreprises ?*
- *Quelle mobilisation des entreprises dans la construction des actions de formation et des périodes de stage ?*
- *Quelle amélioration de la souplesse et de la réactivité des achats de formation et quelle mesure de l'adéquation effective des achats de formation avec les besoins recueillis auprès des entreprises ?*

▶ **Sur l'adaptation des réponses aux besoins des personnes et sur la logique de parcours sans couture**

Indicateurs quanti :

- *Taux de poursuite (et de rupture) entre l'amont à la qualification et la formation qualifiante*
- *Taux d'abandon dont taux d'abandon pour emploi*
- *Taux de reprise de formation après une période de suspension*
- *Taux de validation des certifications proposées (dont CleA)*
- *Taux de sortie positive (CDD, CDI, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, entrée en formation qualifiante, retour en formation ...)*
- *Taux de satisfaction des stagiaires*

Approche quali :

- *Quelle progression de la poursuite de parcours entre l'étape de construction de projets / acquisition des savoirs de base et l'étape d'acquisition d'une qualification conduisant à un métier avec focale par types de publics*
- *Analyse des abandons et des ruptures de parcours*
- *Le renforcement des dispositifs de sécurisation des parcours contribue-t-il à améliorer l'accès, éviter les ruptures de parcours, comment évolue la capacité à appréhender et à apporter des réponses aux freins périphériques ?*
- *L'offre disponible est-elle bien accessible ? Observe-t-on des inégalités territoriales ou par publics ? Dans quelle mesure certains dispositifs en favorisent l'accès ?*

▶ **Sur la transformation**

Indicateurs quanti :

- Non identifiés à ce stade dans les Pactes analysés

Approche quali :

- *Quelle place est faite aux apprenants dans la mise en œuvre et l'évolution de l'offre de formation ?*
- *Quelle effectivité de la transformation de l'appareil de formation ?*
- *Quelles innovations pédagogiques mises en œuvre ?*
- *Une action de formation en situation de travail est-elle plus performante en termes d'acquisitions, d'insertion, de développement des soft skills ... ? (IDF)*
- *Quelles nouvelles modalités d'achat ? quels impacts de ces nouvelles modalités sur la transformation en continu et la qualité de la formation*

Illustration. Pacte Bourgogne Franche Comté : Définition des indicateurs de suivi du Pacte

Les indicateurs de suivi et d'évaluation proposés ci-dessous ont été sélectionnés, puis synthétisés par la Région. Il est important que cette liste corresponde au suivi des 3 axes du PRIC, et ne contienne pas un nombre trop élevé d'indicateurs qu'il serait difficile à suivre, qui rendrait la démarche globalement illisible.

Il est proposé que cette liste soit retravaillée, dans le cadre de la 1^{ère} réunion de la Commission d'évaluation du CREFOP – spécifique PRIC « Laboratoire d'évaluation continue – PRIC », afin que ces indicateurs puissent être partagés par tous et définis ensemble en fonction des ambitions du PRIC, et des remontées possibles des différents systèmes d'informations afin d'en automatiser l'alimentation et l'actualisation. Il serait alors défini un véritable **tableau de bord – indicateurs du PRIC**.

Ainsi, en parallèle des données issues de la base BREST, les indicateurs régionaux suivants pourront être suivis tous les 2 mois au démarrage du PRIC (et en fonction des dates de réunion) et voir tous les quadrimestres à partir de 2020 :

Ambition transversale : Transformation numérique, énergétique sur les compétences

- Nombre de marchés identifiés par blocs de compétences
- Pourcentage de marchés intégrant les enjeux de mutation numérique et énergétique

Ambition 1 – Offre de formation renouvelée

- Entrées en formation par type de dispositifs
- Offre de formation et entrées en formation par secteur d'activité et par territoire
- Nb d'actions de formations annulées ou reportées sur les secteurs prioritaires (Industrie, IAA, ...)
- Heures de formation réalisées et volume moyen horaire prévisionnel de formation (mesure de l'individualisation des parcours)
- Distance moyenne domicile / centre de formation
- Taux de validations des certifications proposées
- Taux de satisfaction de la formation et Devenir à l'issue de la formation, dont taux d'insertion
- Pourcentage de recrutement post FRAP/POEI dans l'entreprise signataire

Ambition 2 – Publics

- Entrées en formation sur les dispositifs amont à la qualification
- Sexe des stagiaires
- Moins de 26 ans, 26 à 44 ans, plus de 45 ans
- Nb et pourcentage de bénéficiaires RSA entrant sur les dispositifs
- Nb de salariés des SIAE ayant bénéficié d'une action de formation régionale (dans le cadre du nouveau partenariat)
- Nb et pourcentage de stagiaires ayant la qualité de travailleur handicapé, par dispositif, et comparaison avec le pourcentage de la population handicapée dans la population active
- Type de Rémunération (notamment rémunération - handicap)
- Résidents dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones de revitalisation rurale
- Niveau de formation le plus élevé du stagiaire à l'entrée (publics infra IV, infra V, sans qualification...)
- Nb de stagiaires : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non inscrits
- Durée d'inscription à Pôle Emploi, demandeur d'emploi de très longue durée (>24 mois)
- Origine des prescriptions/orientations sur les formations régionales (Pôle Emploi, mission locale, cap emploi, autre...) notamment pour les dispositifs amont à a qualification
- Nb d'actions de formation (achetées / réalisées / priorité PIC)

Ambition 3 – Expérimentations

- Indicateurs spécifiques à chacun des 4 projets expérimentaux
- Nombre de projets entamés, nombre d'actions de formation financés, nombre de bénéficiaires concernés
- Nombre de comités de pilotage et de réunions des espaces de réflexion et de concertation du PRIC, et pourcentage de comités mis en place
- Nombre d'expérimentations ayant été évaluées, pourcentage d'expérimentations ayant été généralisées.

La méthode de collecte

En ce qui concerne les méthodes de collecte, la plupart des Régions prévoient une alimentation des indicateurs par le système d'informations, complétée, sur le volet qualitatif, par la conduite d'enquêtes ou d'évaluations spécifiques, permettant d'enrichir les constats. A égard, il est important de souligner que les Pactes actent un très fort engagement des Régions dans l'accrochage à la plateforme Agora pour disposer de données fiables sur la formation et permettant le suivi des personnes et des trajectoires¹.

Tableau de synthèse par région

Régions	Définition des indicateurs & méthode	Sources
1. Bourgogne Franche Comté	Indicateurs suivis tous les deux mois à partir de janv. 2019 : - Indicateurs d'activité - Indicateurs de performance	SI de la Région ➔ Tous les indicateurs proposés peuvent-ils être issus du SI de la Région ?
2. Bretagne	3 dimensions dans le suivi : - Suivi des publics cibles - Suivi des parcours de formation - Indicateurs de la transformation Constitution début 2019 d'un groupe de travail associant l'État, la Région et le Carif-Oref pour consolider le tableau des indicateurs	Sources non indiquées à ce stade dans le document
3. Centre Val de Loire	<i>La définition des indicateurs spécifiques de pilotage du Pacte régional est prévue lors du Rdv de mi 2019</i>	
4. Corse	<i>Pas d'informations contenues dans le projet à ce stade</i>	
5. Grand Est	Définition d'un plan d'évaluation Définition d'indicateurs spécifique à chaque fiche action Pas d'indicateurs globaux du Pacte à ce stade	Non définies à ce stade
6. Hauts de France	1. Un suivi de réalisation à partir de janv. 2019 (nb d'entrées, nb d'heures, durée moyenne) 2. Une enquête sortants de formation à 6 mois (Région / Pôle emploi) 3. Un suivi qualitatif sur la base d'évaluations in itinere 4. Une plateforme de suivi des expérimentations + Définition d'un plan d'évaluation phasé de 2019 à 2022	- SI de la Région - Enquête sortants de formation conduite par la Région & Pôle emploi - Evaluations in itinere - Une plateforme de suivi des expérimentations
5. IDF	- Indicateurs liés aux effectifs accueillis - Indicateurs de réalisation - Indicateurs de réussite - Analyse de la plus-value des innovations prévues dans le Pacte	- Indicateurs issus du SI de la Région - Croisement des indicateurs avec les modalités de prise en charge en comparaison avec les dispositifs structurels de la Région
6. Normandie	<i>La définition des indicateurs spécifiques de pilotage du Pacte régional est prévue lors du Rdv de mi 2019</i>	
7. Nouvelle Aquitaine	Définition d'un Plan pluriannuel d'évaluation durant la 1 ^{ère} année du Pacte	Observatoire des parcours alimenté par : - SI de la Région - Enquête d'insertion annuelle, - Enquête sur les résultats de la formation, - Enquêtes de satisfaction des bénéficiaires - Évaluations ciblées
8. Occitanie	<i>Définition des indicateurs spécifiques au cours du 1^{er} semestre 2019</i>	
9. Pays de Loire	Définition d'indicateurs en trois registres : - de réalisation - d'accès aux parcours - de résultats des actions	- SI de la Région permettant un suivi informatisé en continu des actions et des trajectoires - Enquêtes à 3, 6 & 12 mois - Évaluation qualitative du Pacte - Enquête contrefactuelle sur l'effet de la formation sur le parcours des jeunes en missions locales

¹ Illustration Pacte Grand-Est : « Une coordination et un traitement de la donnée plus efficace dans l'évaluation des résultats. Les outils aujourd'hui disponibles aussi bien pour la Région (enquêtes parcours métier, enquêtes fin de formation) et Pôle Emploi (ICT4bis) permettent de disposer d'indicateurs fiables sur l'efficacité des actions de formation. L'ambition portée par ce PACTE est d'aller plus loin dans l'intégration de ces données, notamment via Agora (cf. fiche action "intégrer davantage les systèmes d'information pour obtenir des données de pilotage"). »

Sur la mesure de l'atteinte des *objectifs*, les Pactes prévoient, au-delà d'un suivi par indicateurs, le recours à d'autres modes de collecte d'informations, notamment la réalisation d'enquêtes qualitatives. Plusieurs Pactes envisagent de réaliser de telles enquêtes permettant d'interroger les sortants de formation. Ainsi, le Pacte [Pays de la Loire](#) envisage de réaliser des enquêtes qualitatives, sur la base de questionnaires, à trois mois, six mois et douze mois, le Pacte [Hauts-de-France](#) une enquête à six mois, le Pacte [Nouvelle-Aquitaine](#) une enquête annuelle ...

4.2. Les modalités d'évaluation

Tous les Pactes prévoient de conduire trois projets expérimentaux qui s'attachent à approfondir un ou plusieurs objectifs prioritaires assignés au plan d'investissement dans les compétences qui seront évalués par le comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences (dont il financera l'évaluation, avec l'appui de la Dares).

Les évaluations visent à fournir des matériaux et produire des analyses dans une double finalité : permettre aux porteurs de projet de disposer d'un regard indépendant sur la mise en œuvre ou l'efficacité de ce qu'ils ont entrepris (les études d'évaluation doivent expliciter précisément dans quelle mesure les moyens prévus ont été mis en œuvre, les objectifs poursuivis ont été atteints) et analyser les causes des éventuels écarts constatés entre ce qui était envisagé et ce qui a été concrètement mis en œuvre.

Tous les projets ne sont pas nécessairement définis ; certains pourront se préciser lors de la 1^{ère} année de mise en œuvre du Pacte (notamment à l'occasion de la revoyure de mi année 2019).

Le tableau suivant liste les projets expérimentaux proposés pour l'évaluation. Sauf exception, chacun d'entre eux est appelé à recevoir une évaluation de nature quantitative (voir paragraphe 4) et une évaluation de nature qualitative (voir paragraphe 3).

Programme expérimental	Région ou inter-région
1. Modularisation des formations du BTP	Bourgogne Franche-Comté
2. Prépa-projet	Bretagne
3. Mise en place d'une plateforme d'identification des besoins en compétences des entreprises	Centre Val de Loire
4. Mise en place d'itinéraire- compétences	Grand-Est
5. Mise en place d'un incubateur pédagogique	Hauts de France
6. Parcours d'entrée en emploi pour les bénéficiaires de RSA	Ile de France
7. Développement des nouvelles technologies pédagogiques au sein des organismes de formation franciliens	Ile de France
8. Parcours croisés pour les personnes handicapées en formation	Normandie
9. Passeport Compétences/ badges numériques	Bourgogne Franche-Comté /Normandie
10. Applications vidéo dans les formations en situation de travail	Nouvelle-Aquitaine

Les Pactes prévoient également de réaliser des évaluations afin de mesurer l'atteinte des objectifs fixés. On peut notamment citer les Pactes suivants :

- **Hauts de France** : la construction d'un plan d'évaluation phasé de 2019 à 2023 sur la base des thématiques prioritaires suivantes : mobilisation des entreprises, mobilisation des publics, transformation de l'offre de formation (diversification des contenus et des modes de formation), impact sur les modalités d'achat). Intervention d'évaluateurs externes.
- **Nouvelle Aquitaine** : un plan pluriannuel d'évaluation défini durant la 1^{ère} année du Pacte
- **Pays de Loire** : l'évaluation permettra de disposer de regards distanciés selon les objectifs visés par les dispositifs, à travers la définition de questions évaluatives définies au regard des objectifs du Pacte.

Extrait Pacte Hauts de France

Le suivi qualitatif (évaluation in itinere) du PACTE portera sur :

- *Les caractéristiques des bénéficiaires du PACTE par rapport aux publics cibles.*
- *La progression des poursuites de parcours entre compétences clés et formations qualifiantes avec une focale sur les publics ou territoires fragiles (TH, NEET, niveaux infra V, QPV, ZRR).*
- *Le recueil des besoins en compétences des entreprises en les mobilisant ainsi que les branches.*
- *Les contenus pédagogiques des parcours qualifiants pour tenir compte des besoins immédiats et futurs en compétences des entreprises.*
- *La mobilisation des entreprises et des branches dans la construction des actions de formation et des périodes de stage.*
- *L'amélioration de la souplesse et de la réactivité des achats de formation et la mesure de l'adéquation effective des achats de formation avec les besoins recueillis auprès des entreprises.*
- *L'insertion professionnelle des publics. Elle s'effectue actuellement 6 mois après la sortie de formation, sur la base d'une enquête réalisée en partenariat entre la Région et Pôle emploi. Au-delà de l'insertion professionnelle, des informations sur la qualité de l'emploi, la mobilité et le lien entre la formation et l'emploi seront exploitées.*

Par ailleurs, un suivi qualitatif des actions innovantes du PACTE (autres que celles évaluées par le niveau national) sera également mis en œuvre par :

- *La construction d'une plateforme commune formation initiale /formation continue des demandeurs d'emploi recensant les expérimentations/ innovations mises en œuvre sur toute la durée du PACTE. Outil commun, partagé et renseigné par tous les porteurs de projet/pilotes. L'utilisation de cette plateforme serait rendue contractuellement obligatoire par la Région pour tous les OF concernés. (condition du financement). Cet outil pourra faire l'objet d'un travail partenarial étendu dans le cadre du suivi du Plan Stratégique n°7 du CPRDFOP : Innovations pédagogiques et numériques.*
- *La construction de grilles d'observation de la mise en œuvre des actions innovantes.*

En complément, certains Pactes identifient d'ores et déjà des objets d'évaluation

➤ **Évaluation des actions Compétences clés et évolution de l'offre de formation Compétences Clés (Hauts de France)**












Une première évaluation d'ici le début 2020 afin d'envisager autant que possible des évolutions dans les formations en fonction de l'état d'avancement des autres projets du PACTE et sur les aspects :

- *pédagogie et outils utilisés,*
- *introduction de la FOAD et autres impacts liés à la digitalisation des formations,*
- *évolution des référentiels : CLÉA (dont numérique et illettrisme) ou ANLCI,*
- *implantations territoriales et proximité des publics*

Cette évaluation sera complétée, dans l'optique d'une meilleure connaissance des publics éloignés de l'emploi, par une étude des trajectoires des stagiaires :

- *Quelles motivations pour l'entrée en formation ? Quelles craintes initiales ? Comment ont-elles été dépassées ?*
- *Leur projection à l'emploi et à la formation qualifiante : comment leurs perceptions ont-elles évoluées ?*
- *Comment envisagent-ils la suite et quel est leur regard critique sur ce qui leur est proposé ?*
- *Cette étude permettra à la Région de réajuster son offre de premier niveau et de percevoir les mécanismes favorisant l'engagement et le maintien en formation qui conditionne en partie la réussite des parcours.*

Annexe : Liste des Pactes régionaux analysés

REGIONS	CALENDRIER D'ADOPTION DES PACTES REGIONAUX
Bourgogne Franche Comté 	13/14 Déc. 2018 : Vote en Assemblée Plénière
Bretagne 	13/14 Déc. 2018 : Vote en Assemblée Plénière
Centre- Val de Loire 	20 déc.2018 : vote en Assemblée Plénière
Corse 	20-21 Déc. 2018 : Vote en Assemblée Plénière
Grand Est 	7 Déc. 2018 : Vote en Assemblée Plénière
Hauts- de-France 	31/01/2019 : vote en Assemblée plénière
Ile-de-France 	Décembre 2018 : Projet présenté en CREFOP
Normandie 	12 Déc. 2018 : Vote en Assemblée Plénière
Nouvelle Aquitaine 	18 Déc. 2018: Vote en Assemblée Plénière
Occitanie 	16/11/2018 : adoption en Assemblée Plénière d'une délibération autorisant la Présidente de Région à signer
Pays- de-la-Loire 	20/12 : Vote en Assemblée Plénière