



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**



PRÉFET DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

PACTE RÉGIONAL CENTRE-VAL DE LOIRE

Version de travail au 04 décembre 2018



CREFOP
Centre-Val de Loire

Sommaire

I- Présentation DU PACTE et du cap de transformation ... 3

Introduction « Vers un quadripartisme d'action pour nos territoires » 4

A- s'appuyer sur les enjeux régionaux du CPRDFOP et du SRDEII pour définir notre stratégie et la mise en œuvre du PACTE 5

B- Des pratiques engagées sur les territoires..... 5

1- S'engager pour transformer le système de formation et d'orientation professionnelle 8

A- Constats et Enjeux du développement de l'emploi dans les secteurs structurants ou stratégiques de notre région..... 8

B- CONSTATS ET ENJEUX SUR L'IDENTIFICATION DES COMPETENCES 10

C- constats et enjeux pour notre système d'orientation professionnelle. 13

D- constats et enjeux de transformation pour notre système de formation professionnelle continue 16

E- Constats et enjeux pour notre système d'accompagnement des publics 28

F- CONSTATS ET ENJEUX DE L'Evaluation et des systèmes d'information 31

2- SYNTHESE DE LA STRATEGIE PROPOSEE DANS LE CADRE DU PACTE D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES 2019-2022 34


II-Déclinaison opérationnelle des projets, chantiers et pistes à 3 ans identifiées Cf Tableau programmation actions

ANNEXE 1 : Schéma des instances d'animation au niveau territoriale

ANNEXE 2 : Synthèse du diagnostic

ANNEXE 3 : Outillage et données mobilisables

ANNEXE 4 : Méthode du diagnostic en continu



I-PRÉSENTATION DU PACTE ET DU CAP DE TRANSFORMATION

INTRODUCTION

« VERS UN QUADRIPARTISME D'ACTION POUR NOS TERRITOIRES »

Depuis ces dernières années, **le quadripartisme politique s'est construit** en région Centre-Val de Loire pour agir sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

- **Un dynamisme et une activité dense ponctués par des réussites** : un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientations Professionnelles (CPRDFOP) signé en juillet 2017 par 16 partenaires (diagnostic préalable ; évaluation ex ante et partage des enjeux ; définition des engagements et des actions à réaliser ; mise en œuvre des fiches actions ; évaluation) ; un suivi régulier des plans de formations supplémentaires ; l'élaboration et la mise en œuvre de la convention d'amorçage du Plan d'Investissement dans les Compétences.
- Le désir d'aller aujourd'hui au-delà des enjeux et stratégies, en agissant sur les territoires, par des **actions concrètes et des projets innovants à destination des habitants et des entreprises**.
- Une volonté commune d'installer la gouvernance du PACTE au sein du CREFOP, instance quadripartite régionale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.
 - o Ainsi, le bureau du CREFOP a été mobilisé, depuis l'élaboration du PACTE, à travers la constitution, en son sein, d'un groupe technique quadripartite associant Pôle Emploi, fonctionnant ainsi en mode projet.
 - o Le suivi et le pilotage du PACTE sera assuré par le groupe technique évoqué ci-dessus, et élargi à l'Animation Régionale des Missions Locales, CHEOPS et l'AGEFIPH en lien permanent avec le bureau du CREFOP. Ce pilotage sera l'occasion de :
 - partager régulièrement la vision globale de l'avancée des projets et des engagements communs ;
 - s'approprier les éléments de suivi, d'évaluation et d'observation des besoins en continu ;
 - ajuster, si besoin, les objectifs et projets sur la période du PACTE.
 - o Compte tenu du calendrier serré de formalisation attendue du PACTE et de remontée des projets pour fin octobre/début novembre, la gouvernance n'a pas pu engager un travail de concertation et de co-construction des projets en mobilisant au-delà des membres du CREFOP comme cela a été possible lors de l'élaboration du CPRDFOP. Dès la signature du PACTE, des actions impliquant l'ensemble des acteurs concernés seront conduites poursuivant ainsi l'objectif de mieux mobiliser les partenaires sur l'information et le déploiement des projets du PACTE. S'agissant de la mise en œuvre des projets, la mobilisation des acteurs pourra se faire au travers les espaces existants sur le territoire régional en termes d'animation et de coordination (SPRO ; Espaces Région Centre-Val de Loire ; Cordées du territoire ; CODEVE ; ...).

A- S'APPUYER SUR LES ENJEUX REGIONAUX DU CPRDFOP ET DU SRDEII POUR DEFINIR NOTRE STRATÉGIE ET LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE

Une volonté d'inscrire le PACTE en articulation et en complémentarité avec le SRDEII et le CPRDFOP.

- L'élaboration du PACTE régional en région Centre-Val de Loire s'inscrit dans un paysage régional structuré par de récentes stratégies sur les volets « développement économique, innovation et internationalisation » (SRDEII) et « formation et orientation professionnelles » (CPRDFOP).
 - o Avec le CPRDFOP, la Région, l'Etat et les organisations syndicales et patronales ont souhaité se doter d'une feuille de route commune structurée en quatre priorités parmi lesquelles deux sont en lien étroit avec les ambitions du PACTE : « **Accompagner chaque habitant dans ses choix d'information et d'orientation tout au long de sa vie** » et « **Dynamiser et sécuriser les parcours au regard des besoins des personnes, des territoires et des entreprises** ».
 - o Le Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) met le capital humain au centre du développement de l'économie et des entreprises ; il place la Région dans la même dynamique que le PACTE en veillant à ce que l'ensemble des ressources humaines de notre territoire puissent être mobilisées pour répondre au mieux aux besoins en compétences de nos entreprises. Le PACTE s'inscrit par ailleurs en pleine cohérence avec les autres schémas de la Région : SRADDET, stratégie régionales du Tourisme, du Numérique, **Plan Régional Actions en faveur de l'Economie Circulaire** (PRAEC), ...
- Le diagnostic du CPRDFOP a mis en avant les besoins de compétences, d'emplois à pourvoir et d'actions de formation-orientation à décliner sur le territoire régional. Réalisé conjointement par un groupe d'experts en statistique régionale (groupe composé notamment de l'ORFE du GIP ALFA Centre, du service ESE de la DIRECCTE, des services des autorités académiques, de Pôle Emploi, de l'INSEE, ...). Le diagnostic a permis de dresser, pour 2016-2017, des enjeux pour nos territoires. C'est notamment à partir de ce travail que la stratégie régionale du PACTE a été définie.
- Dans ses ambitions d'améliorer la qualification de la population des jeunes ou demandeurs d'emploi peu qualifiés et de mettre au cœur du système de formation professionnelle l'identification et le développement des compétences, le PACTE conforte et renforce les orientations inscrites dans le CPRDFOP tout en allant plus loin en :
 - o s'adressant à un public (demandeurs d'emploi/jeunes) peu ou pas qualifié sorti de formation initiale (niveau infra IV). **Pour autant, ne nous interdisons pas de prendre en compte les publics ayant obtenu un bac général ou une qualification post bac et en recherche d'emploi.**
 - o visant l'objectif d'accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétences à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande publique de formation.

Le PACTE constitue donc, pour notre région, une opportunité d'augmenter la valeur ajoutée et l'efficacité des parcours de formation.

B- DES PRATIQUES ENGAGÉES SUR LES TERRITOIRES

Depuis plusieurs années, les acteurs régionaux initient ensemble des pratiques nouvelles sur les territoires, pour apporter à chaque bassin, selon ses spécificités économiques, sectorielles, démographiques et sociétales, les réponses les plus adaptées en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles ([Annexe 1](#)).

- **Les CORDEES**

Impulsées par le Conseil régional, l'Etat et les partenaires sociaux, les Cordées du territoire réunissent des chefs d'entreprises, des acteurs du SPRO, des représentants du monde économique et social, Pôle Emploi, Organisées, en proximité, dans chacun des 24 bassins de vie de la région, les Cordées permettent d'identifier les besoins de recrutement des entreprises et les possibilités de réponses

apportées à travers notamment la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. L'adaptation permanente de l'offre de formation, l'attractivité des métiers et des secteurs d'activité, la lutte contre les freins territoriaux à l'emploi, les pratiques de recrutement et de fidélisation des salarié(e)s sont des sujets au cœur des Cordées et rejoignent les enjeux visés par le PACTE régional en Centre-Val de Loire.

- **Les CODEVE**

L'Etat a souhaité mettre en place une animation territoriale renouvelée qui a pris la forme en région de CODEVE (COmité de DEveloppement de l'Emploi).

L'objectif principal des CODEVE est de traiter des problématiques des besoins des territoires liées à l'emploi, en particulier les difficultés de recrutement des entreprises, à travers un travail partenarial, piloté par l'Etat et la Région, et mobilisant l'ensemble des acteurs locaux (Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi, partenaires sociaux, Communautés de Communes, Conseils départementaux, ...).

La vocation des CODEVE est d'initier, à partir d'un diagnostic partagé, des actions répondant aux besoins de recrutement des entreprises locales tout en offrant des perspectives d'insertion professionnelle aux publics en recherche d'emploi.

Les CODEVE sont en cours de déploiement sur l'ensemble des bassins d'emploi de la région.

- **Le SPRO**

Depuis janvier 2015, le Service Public Régional de l'Orientation est organisé en 12 réseaux locaux présents au plus proche des habitants de la région. Ce sont ainsi 150 structures et 1 800 conseillers qui forment un service d'information de proximité qui répond à toutes les questions concernant les formations et les métiers.

Le SPRO permet de faciliter les démarches du public et de réduire le nombre d'interlocuteurs. La force de ce service repose sur la connaissance fine du territoire et des métiers que l'on peut y exercer, sur sa connaissance du bon interlocuteur quelle que soit la situation que rencontre le public.

- **Les Commissions formation**

En tant que coordinatrice des achats publics de formation à destination des demandeurs d'emploi, la Région Centre-Val de Loire anime une commission formation, 1 à 2 fois par an, sur chaque bassin d'emploi, qui réunit les membres du SPRO et associe d'autres acteurs locaux pertinents (ex : animateurs de la GPECT, Conseils départementaux, UD de la DIRECCTE).

Cette instance examine les résultats des formations qui ont été mises en œuvre localement, et partage les nécessaires évolutions de l'offre de formation compte-tenu des besoins de recrutement des entreprises recensés sur le territoire par les Cordées ou les CODEVE notamment.

Ces échanges techniques permettent à la Région de conforter ces hypothèses d'achats ou de nouveaux projets nécessitant la mobilisation du Fonds Réactif Emploi Formation. Ils permettent également de construire des parcours de formation, mobilisant divers types de dispositifs mis en place par les différents acheteurs, pour aller capter les demandeurs d'emploi les plus éloignés et les emmener vers la qualification et l'emploi.

- **Les comités de coordination**

L'Agence régionale de développement économique DEV'UP anime, dans chaque département, des comités de coordination qui réunissent les acteurs intervenant dans l'accompagnement des entreprises (EPCI, consulaires, Région, Pôle emploi, DIRECCTE, ...).

Réunis une fois par mois, ces comités permettent de partager l'information sur la situation des entreprises du territoire, et de définir des stratégies adaptées et dans la complémentarité pour répondre aux besoins repérés. Ils s'appuient notamment sur une plateforme d'informations, où chacun des membres des comités de coordination s'est engagé à déclarer ses visites en entreprise, leur objet et leurs conclusions.

Depuis 2018, Dév'Up met également en œuvre des plans de prospection, dits « Plans ancrage », conduits de manière partenariale : à partir d'une liste d'entreprises à rencontrer définie par le comité de coordination, des visites en binôme sont organisées et l'entreprise est questionnée sur ces besoins dans 3 champs (immobilier/foncier, partenariats et RH). Le compte-rendu de la visite est partagé afin de construire une réponse collective aux problématiques repérées sur chacun des champs.

- **Les actions de GPEC Territoriale**

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) Territoriale est une démarche visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation. Elle permet d'appréhender collectivement les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés: les entreprises, les territoires et les actifs.

Actuellement, 11 actions de GPEC Territoriales sont financées sur 9 bassins d'emploi. L'Etat et la Région favorisent l'émergence et le développement de ces actions et souhaitent soutenir leur maillage à moyen terme sur tout le territoire régional. Une évaluation des actions de GPECT, financée par la DIRECCTE, est en cours de réalisation avec des résultats et préconisations attendues pour septembre 2019.

La gouvernance régionale et locale de ces lieux d'échanges sera par ailleurs réinterrogée pour continuer à développer « l'agilité » des interventions au plus près des territoires.

1- S'ENGAGER POUR TRANSFORMER LE SYSTÈME DE FORMATION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La stratégie de la région Centre-Val de Loire pour le PACTE s'est construite à partir de l'analyse et de la compréhension de l'existant. Ce sont les forces et les faiblesses de notre territoire qui nous ont permis d'identifier les enjeux auxquels nous devons faire face et pour lesquels les projets du PACTE régional devront répondre.

Pointés dans le diagnostic réalisé lors de l'élaboration du CPRDFOP, ces enjeux ont été revus à l'aune des problématiques sectorielles, territoriales et des publics.

L'actualisation du diagnostic a été engagée, en concentrant l'effort sur les secteurs, les publics du PACTE et la spécificité de nos territoires, mais également sur la méthode de recueil d'information (outillage/données/...) disponibles (sources nationales ou régionales) ou non (données manquantes, non régionalisables) et sur la méthodologie d'actualisation du diagnostic en continu.

Ainsi, trois documents ont été produits par l'ORFE du GIP ALFA Centre et le SESE de la DIRECCTE, puis enrichis par les services statistiques de Pôle emploi, de l'INSEE et de Dév'up (Agence régionale économique) :

- Synthèse du diagnostic : « Des enjeux à l'image de la diversité de nos territoires » ([Annexe 2](#))
- Outillage et données mobilisables sur les besoins en emplois et en compétences à court terme et à moyen-long terme ([Annexe 3](#))
- Méthode du diagnostic en continu : « Le quadripartisme et les acteurs du territoire au cœur de la méthodologie d'élaboration du diagnostic » ([Annexe 4](#))

A- CONSTATS ET ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES SECTEURS STRUCTURANTS OU STRATÉGIQUES DE NOTRE RÉGION

1- L'existant : Une concentration de l'emploi dans les activités tertiaires et de fortes spécificités industrielles

La région Centre-Val de Loire se caractérise par **1 035 566 actifs en emploi** au sens du recensement de la population, agriculture et fonction publique comprise.

L'emploi se concentre principalement sur les secteurs d'activités suivants :

- Le commerce et la réparation automobile (128 000 actifs) ;
- L'administration publique (105 000 actifs) ;
- L'action sociale avec ou sans hébergement (85 000 actifs) ;
- La construction (72 000 actifs) ;
- L'enseignement (71 000 actifs) ;
- Les activités de la santé (67 000 actifs).

Lorsque l'on s'intéresse aux emplois salariés (périmètre du champ privé concurrentiel et commercial de l'URSSAF), on remarque que **la région se distingue de la moyenne nationale, par une forte spécificité industrielle** qui concerne de très nombreuses activités. Même si les salariés qui y exercent leur métier sont moins nombreux que ceux des secteurs mentionnés ci-dessus, les activités concernées jouent un rôle d'entraînement importants : l'industrie pharmaceutique et chimique comptabilisant 15 000 emplois salariés ; la fabrication de caoutchouc avec 17 000 postes salariés ; la fabrication de machines et équipements et de la métallurgie avec 30 000 salariés, la production et distribution d'électricité (notamment les centrales nucléaires) avec 10 000 salariés et la fabrication d'équipement électrique embauchant près de 6 200 salariés. Ces activités spécifiques officient toutes en région sur de très nombreuses filières tels que l'automobile, l'aéronautique, la cosmétique et l'agro-alimentaire.

« Si l'approche par filière » a un intérêt certain pour l'analyse économique et la définition de stratégies industrielles intégrées, elle présente toutefois [-pour l'analyse emploi-formation-] certaines limites, dont celle qu'une même entreprise ou une même activité peut appartenir à plusieurs filières, étant donné qu'un même produit peut avoir des débouchés multiples. » (*Vademecum du PACTE – Annexe 9 – France Stratégie*).

Ainsi, **dans le cadre du PACTE, les opportunités et enjeux pour les publics de nos territoires seront traités avec une entrée sectorielle et domaine professionnel**, qui se distingue de l'entrée filière généralement utilisée dans le cadre des travaux de développement économique. Sur les questions emploi-formation traitées, l'entrée sectorielle permettra d'identifier les compétences nécessaires au développement local.

Les enjeux de transformation

Afin d'accompagner et de former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et afin d'accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises. Il faudra pour la région adopter un prisme regroupant **plusieurs orientations stratégiques** :

- A) D'une part, il faudra **assurer le renouvellement de la main d'œuvre des secteurs les plus employeurs** (mouvements de main d'œuvre, départs en retraites, ...) :
 - Le commerce
 - L'aide à domicile et les métiers du sanitaire et social
 - Le bâtiment
- B) D'autre part, il sera nécessaire **d'accompagner les fleurons régionaux à recruter une main d'œuvre qualifiée leur permettant de maintenir leur positionnement et leur dynamisme** :
 - La métallurgie et maintenance industrielle notamment
 - L'agriculture
 - L'industrie cosmétique et pharmaceutique
 - La fabrication de produit en matériaux composites (plastique et caoutchouc)
 - Le tourisme
- C) En outre, il faudra s'efforcer de répondre aux projets de **créations nettes d'emploi à venir à horizon 2025 dans les 3 secteurs suivants** :
 - Le transport- logistique
 - Les cafés hôtels et restaurants
 - Les services aux entreprises : sécurité et entretien

Cette triple approche doit être complétée par un regard spécifique sur les différentes stratégies en région Centre – Val de Loire (SRADDET, SRDEII, stratégie Numérique, stratégie Tourisme, PRAEC, ...). Ainsi, il sera nécessaire d'identifier l'ensemble des activités en mutation qui pourraient structurer les territoires dans le cadre des grands enjeux de transition écologiques, énergétiques et numérique, et particulièrement :

- Le numérique
- La chimie verte
- Le tourisme durable
- L'environnement
- la transition énergétique dans ses différents volets : sobriété, efficacité et production d'énergie renouvelable
- L'économie circulaire
- Le secteur de l'eau et de la biodiversité

- D) Enfin, il conviendra de contribuer, en cohérence avec l'ensemble des stratégies adoptées par les acteurs, à répondre aux besoins en compétences et en emploi pour mettre en œuvre les transitions écologique, énergétique et numérique

2- Une réponse aux enjeux par la mise en place d'actions adaptées aux réalités locales

Le seul regard sectoriel, même s'il croise les entrées précédemment indiquées **doit être ensuite adapté aux réalités locales**, à savoir :

- La réalité des publics :

Le niveau de formation des publics, la présence de QPV, les problématiques des ZRR sont propres à chaque territoire. C'est alors la connaissance de ces spécificités, telles que décrites dans le diagnostic présenté en annexe, qui doit permettre le développement de parcours de formation adaptés¹.

- La réalité des entreprises, de leur parc machine et de leurs marchés :

Les stratégies sectorielles se différencient d'un territoire à l'autre en fonction des productions et des marchés sur lesquels les entreprises se positionnent. Dès lors, les métiers concernés prennent des formes hétérogènes, s'exerçant sur des machines différentes, et étant impactés de manière diverse par les transitions économiques technologiques et environnementales actuelles. De cette façon les achats de formations doivent être organisés territoire par territoire et potentiellement réadaptés en fonctions des besoins en compétences des entreprises.

- La réalité des stratégies locales de développement économique :

En fonction des dynamiques partenariales développées dans le cadre de GPEC, ou en lien avec un volontarisme politique particulier, des besoins innovants sur des secteurs non caractéristiques peuvent nécessiter un accompagnement en formation.

Des spécificités territoriales sont décrites dans le diagnostic présent en Annexe 2 (« Des enjeux à l'image de la diversité de nos territoires »), pour lesquelles les réponses à apporter devront être adaptées.

B- CONSTATS ET ENJEUX SUR L'IDENTIFICATION DES COMPETENCES

Pour transformer en profondeur le système de formation et d'accompagnement, il faut pouvoir disposer d'un socle de connaissances à la fois sur les besoins en compétences des entreprises et sur les compétences des personnes.

1- Identifier les besoins en compétences des entreprises

L'existant

a- Pour une entreprise, ne pas prendre en compte la question des compétences est un facteur de risque pour le maintien et le développement de son activité

C'est pour cela que les enjeux de ressources humaines sont inscrits au cœur de la stratégie développée dans le cadre du SRDEII. La compétence constitue désormais un élément clé du développement de l'entreprise et du développement économique d'un territoire :

- Elle contribue à l'accroissement de la compétitivité des entreprises quand elle est intégrée à sa stratégie, son organisation et son management.
- Sa présence, quantitativement et qualitativement sur le territoire, permet aux entreprises de se développer et au territoire de gagner en attractivité.
- La fine connaissance des besoins en compétence dans l'entreprise et sur le territoire permet de nourrir les dispositifs emploi et formation dans l'objectif d'adapter au mieux les profils aux besoins identifiés et contribue à dynamiser le marché du travail.

¹ Et si les données n'existent pas toujours pour qualifier les spécificités des publics visés par le Pacte, elles seront créées ou recherchées lors de travaux complémentaires dans le cadre du diagnostic en continu

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.**

La qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétences nécessite de développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises. Disposer de données prospectives fiables sur les besoins en compétences constitue donc un enjeu déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité des personnes et le développement des organisations et des territoires.

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 constitue une clé d'entrée structurante de toute démarche s'inscrivant dans la relation Economie – Compétences – Emploi – Formation - Orientation.

b- De plus, notre région n'est pas homogène : les territoires et les secteurs dans chaque territoire, évoluent de manière différente. C'est la conséquence d'un marché du travail qui devient de plus en plus complexe.

Un renforcement de la connaissance du tissu économique local est donc 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.

Des recherches ont montré que les métiers ne s'exerçaient pas de la même façon sur tous les territoires et qu'il pouvait être nécessaire, en fonction de ces spécificités, d'adapter un référentiel commun de métier.

Disposer des compétences attendues sur le territoire nécessite alors de mieux les comprendre sur le territoire mais aussi d'être en mesure de réadapter le parcours des personnes en fonction d'un caractère local, tout en assurant au bénéficiaire une capacité à s'adapter aux besoins du métier, dans le temps et au-delà de la zone d'emploi.

c- Les acteurs présents sur le territoire et qui interviennent dans les entreprises sont nombreux. Il y a ceux qui interviennent sur le champ du PACTE, à savoir 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 service public de l'emploi, 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 démobilitation pour l'entreprise.**

d- 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.

Les enjeux de transformation

Mobiliser les entreprises et les acteurs relais qui agissent au quotidien avec les acteurs socio-économiques est un enjeu auquel le PACTE doit pouvoir contribuer. Des temps d'information, de fédération et de professionnalisation et de capitalisation sur la notion de compétences doivent être envisagés autant que d'identifier les intérêts pour chacun de travailler ensemble et de gagner ainsi en efficacité.

Le recueil, l'analyse et le partage des besoins en compétences des entreprises doit être réalisé à l'échelle locale de façon accrue, pour pouvoir mieux préciser les commandes de formation et améliorer l'expérience

formation. La création de formations « cousu main » ou l'évolution d'offres de formation « métiers », pour répondre à des besoins non couverts et/ou intégrer des nouvelles compétences pas ou peu présentes dans les référentiels, **devra être capitalisée autour de « 10 certifications »** : cette capitalisation aux niveaux local, régional et national permettra d'intégrer ces nouvelles compétences dans des formations mises en place plus tard ou ailleurs, ainsi que d'alimenter les travaux nationaux sur la politique des certifications.

L'impact attendu est de pouvoir **mieux insérer les personnes qui ont choisi de se former sur des métiers porteurs.**

2- Identifier les besoins en compétences des publics

L'existant

Si l'enjeu de clarifier les besoins en compétences des entreprises est fort, il est tout aussi important d'outiller les acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation, pour qu'ils soient en capacité d'aider les usagers et bénéficiaires à clarifier leurs compétences et celles qui leur seraient nécessaires pour réussir leur projet professionnel.

Les référentiels de compétences existants sont en effet nombreux et non homogènes : ceux de différents opérateurs spécialisés dans le placement ou par statut des publics (Pôle emploi, ETT, Observatoires de branches par exemple) ; les référentiels d'organismes de formation (Afp, Greta, RNCP, ...). En somme, selon l'activité que l'on mène, chacun utilise un référentiel différent et non homogène.

Or, la personne en cours de recherche d'emploi a besoin d'abord de connaître les compétences qui lui manqueraient pour réussir son projet professionnel. Ensuite, elle souhaite pouvoir faire le lien entre ces manques et la formation « utile » qui les comblera.

Si des outils tels CLEOR (<https://www.cleor-centrevaldeloire.fr/>) sont une première marche franchie vers cet objectif, ces démarches doivent être développées et universalisées.

Les enjeux de transformation

La connaissance fine des compétences des individus et le lien entre compétences individuelles, compétences visées dans les formations et compétences attendues des entreprises doivent pouvoir être développés avec l'appui d'outils les plus ergonomiques, et en aidant à professionnaliser les acteurs du conseil.

Les objectifs et les actions à mettre en œuvre au cours du PACTE 2019-2022 :

Rappel de l'axe dans lequel chaque action ou objectif se situe : **AXE 3**

Objectifs et actions à mettre en œuvre :

3-1 Clarifier les besoins en compétences des entreprises et des territoires :

- **Action 27** : Identifier les besoins en compétences
 - o Mobiliser les entreprises sur la notion de compétences
 - o Mobiliser les acteurs et élaboration d'une Charte autour de pratiques communes d'identification des besoins en compétences
 - o Créer une plateforme de recueil des besoins de compétences et de capitalisation sur leurs évolutions (quantitatif/qualitatif)
 - o Elaborer un programme de professionnalisation des acteurs
- **Action 28** : Déploiement d'actions GPECT sur tout le territoire et outillage des animateurs

C- CONSTATS ET ENJEUX POUR NOTRE SYSTÈME D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Depuis 2015, le Service Public Régional de l'Orientation offre un cadre partenarial pertinent qui a permis de développer des dynamiques collectives pour les acteurs de l'Orientation tout au long de la Vie (CIO, Missions Locales, Pôle emploi, Cap emploi, APEC, réseaux Information Jeunesse, CAD-CMA, Points A des CCI, OPACIF, SCUIO). Sur notre territoire, ce sont 150 structures et 1 800 conseillers qui informent les publics, quels que soient leurs statuts et leur lieu de résidence, sur l'orientation, les formations et les métiers.

A travers sa structuration, adaptée au plus près des territoires (bassin de vie ou échelle départementale), ce service public a permis une meilleure identification et prise en compte de la thématique de l'orientation professionnelle par les professionnels intervenants sur des champs connexes (acteurs de l'insertion, de la jeunesse, ...).

Le SPRO a également favorisé l'émergence de **nouvelles actions sur les territoires** (freins à l'orientation, connaissance des enjeux économiques, actions thématiques, ...) ainsi que **l'amélioration des ressources disponibles** dont CLEOR² constitue l'une des vitrines.

Il a par ailleurs renforcé la prise en compte du sujet de l'orientation dans les problématiques d'emploi-formation, à tel point que la gouvernance des sujets « EFOP » qui s'organise au niveau régional dans le cadre du CREFOP est désormais posée au niveau territorial.

1- Une perte de contact d'une partie des publics : outiller des relais de proximité

L'existant

Le service d'information et d'accompagnement structuré est largement mobilisé depuis 2015 sur les différents plans de formation mis en place par l'Etat, et l'offre de formation riche et diversifiée s'adresse d'ores et déjà prioritairement à ces publics (offre de formation dont les résultats obtenus en terme d'insertion dans l'emploi sont positifs). Cependant, 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.

Parallèlement à ce constat, de nombreux acteurs de proximité ou au contact des publics visés par le PACTE sont sollicités directement. Les maires des communes rurales, les services sociaux des départements qui accompagnent les allocataires du RSA ou l'APA, les acteurs associatifs en charge de la lutte contre l'illettrisme, les services jeunesse des grandes villes et des villes moyennes, les services de prévention spécialisés, les services sociaux des CCAS et des CIAS, les centres sociaux, les services de la CAF, comptent autant de professionnels au contact du public qui pourraient être des relais pertinents pour inciter à l'accès à la formation.

² CLEOR est un outil d'aide à l'orientation pour les citoyens qui cherchent de façon autonome à s'informer sur les métiers, les secteurs économiques, les entreprises, les formations professionnelles et l'orientation. La configuration du moteur de recherche permet notamment à l'utilisateur d'accéder à une sélection de **métiers** personnalisée en fonction de sa **formation**, de ses **compétences** ou de ses **centres d'intérêt**.

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 serait 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 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'impact attendu/l'enjeu de redonner l'envie à ces publics de se former sera aussi recherché dans le cadre de l'appel à projet national porté par la DIRECCTE sur la « Captation des publics invisibles » (DIRECCTE) et pourra être complété par des enquêtes qualitatives et de terrain pour mieux comprendre les besoins de ces générations.

2- Des métiers et des formations qui subissent une image dégradée : communiquer autrement

L'existant

Bien au-delà des spécificités décrites précédemment, concernant des publics qui ne font plus appel aux services publics, **d'autres publics déjà en cours d'accompagnement n'ont pas « envie » de construire un projet professionnel qui passe par la formation. Ils n'expriment pas non plus le souhait d'exercer un métier dans les secteurs professionnels les plus demandeurs**. L'image des métiers et des secteurs concernés - l'industrie, le sanitaire et social, par exemple - ne correspond pas, en partie, à la réalité des opportunités disponibles. Les outils de communication existants, les activités de découverte des métiers, sont insuffisants ou mal coordonnés. Or, l'attractivité des métiers et intrinsèquement des formations, dépend d'un ensemble de facteurs qui résultent du processus de découverte et de visibilité de ces formations et de ces métiers.

On observe ainsi au cours des plans de formations supplémentaires mis en place depuis 2015, que le taux de remplissage des formations pour les demandeurs d'emploi connaît des évolutions. A titre d'exemple, ce taux est de 95% en 2018 pour les « Parcours Métiers » de la Région, alors que cet indicateur était de 105% en 2015. De plus, les résultats d'aujourd'hui sont atteints au travers d'efforts décuplés selon les organismes de formation qui rapportent un moindre taux de pression. Ce phénomène de relatif retrait du recrutement en formation se retrouve particulièrement sur des zones rurales ou sur les secteurs en tension (exemple : à fin octobre 2018, les formations concernant la transformation des métaux sont remplies à seulement 67,5%).

Pour permettre à ces formations de trouver leurs publics, des opérations ont d'ores et déjà été testées qui ont eu des résultats positifs:

- un bus itinérant pour sensibiliser les personnes au plus près des territoires sur l'opportunité que représentent les formations proposées ;
- des opérations de promotion des actions de formation mises en œuvre par Pôle emploi au sein de ces agences avec les organismes de formation.

De même des actions de sensibilisation et d'information des professionnels sont organisées, telles que la semaine de l'Industrie.

La communication « juste », au bon moment et au bon endroit, sera un coup de pouce essentiel pour permettre de transformer une idée en projet. Mais cette communication doit se renouveler pour toucher un public qui ne s'informe plus sur les canaux habituels et dont les pratiques liées à la recherche d'information ont évolué avec l'essor des outils numériques (réseaux sociaux ; serious game ; sites responsives ; ...).

Qui plus est, les publics qui ne vont pas spontanément vers les services d'information doivent pouvoir bénéficier d'une information au plus près de leurs quartiers.

Le second enjeu est celui de disposer de nouveaux outils d'information sur les métiers et les formations. Le PACTE doit permettre de **créer des outils performants pour les publics et pour les professionnels**.

Les objectifs fixés dans le cadre du PACTE seront de modifier l'image des métiers qui recrutent pour qu'elle soit fidèle à la réalité. Il s'agira d'informer les publics en utilisant des moyens mobiles d'une part et rénovés d'autre part.

Les objectifs et les actions à mettre en œuvre au cours du PACTE 2019-2022 :

Rappel de l'axe dans lequel chaque action ou objectif se situe : **AXES 1 et 2**

Objectifs et actions à mettre en œuvre :

1-2 Mobiliser les publics vers les métiers qui recrutent et/ou vers les métiers en tension :

- **Action 8** : Lancer un appel à initiatives pour mobiliser les acteurs du territoire sur les métiers
- **Action 9** : 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
Elaborer un annuaire des visites d'entreprises, organiser des webinaires, ...
- **Action 10** : Revisiter les outils existants et en particulier le site www.etoile.regioncentre.fr

2-3 Comprendre d'où vient le renoncement/rejet de la formation et redonner l'envie d'y aller :

- **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

D- CONSTATS ET ENJEUX DE TRANSFORMATION POUR NOTRE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1- L'offre de formation globale

- **1.1. Définition d'une offre de formation coordonnée et territorialisée prenant en compte les besoins de tous les secteurs d'activité stratégiques pour la région**

L'existant

En région Centre–Val de Loire, **l'offre de formation est définie à partir de concertations menées à la fois au niveau régional et territorial dans une approche globale** formation initiale/formation continue et en lien étroit avec les questions de l'orientation et de l'emploi.

- Au niveau régional, les concertations menées par la Région associent l'Etat, les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les opérateurs de compétences, Pôle Emploi, les Missions Locales, CHEOPS, l'AGEFIPH, ...
- Des concertations sont également organisées au niveau infrarégional, dans le cadre de « Cordées du territoire » présidées par la Région et l'Etat sur chacun des bassins de vie, en lien avec les partenaires sociaux et Pôle emploi et plus récemment, dans le cadre des CODEVE en cours de déploiement, pour traiter au niveau local du lien emploi/orientation/formation sous un co-pilotage Etat-Région.

Ces instances s'articulent avec les travaux techniques menés par la Région, au titre de sa compétence légale en matière de coordination des achats publics de formation, dans le cadre des « Commissions formation » organisées par bassin, associant des acteurs divers pour alimenter le développement de l'offre de formation tout en veillant à la bonne articulation des achats : représentants des structures en charge de l'accompagnement des publics (y compris les Conseils Départementaux), acteurs locaux du SPRO, autres financeurs de formation, Etat (UD de la DIRECCTE), animateurs de GPECT, En fonction des historiques et dynamiques locales, des concertations et travaux plus sectoriels ont également pu être expérimentés et gagneraient à croître.

Les échanges prennent appui notamment sur les travaux de l'ORFE et en particulier sur l'analyse territorialisée des métiers en tension et les perspectives établies en terme d'emplois. Ils s'enrichissent également des productions des observatoires de certaines branches dès lors qu'ils existent. Toutes les branches ne sont pas cependant outillées, rendant particulièrement complexe l'identification objectivée des besoins de compétences.

Jusqu'alors, les politiques régionales se sont efforcées d'assurer un équilibre des voies de formation, tant au niveau régional qu'au niveau territorial en assurant un maillage territorial des propositions pour favoriser l'accès aux formations. Si l'offre tend à répondre aux besoins de recrutements à court et moyen termes des entreprises, des évolutions sont cependant notables en lien avec la stratégie développée dans le cadre du SRDEII ; à titre d'exemple, le nombre de places de formation disponibles dans le secteur de l'industrie ou de l'aide à domicile et/ou la part que représente ces secteurs dans l'offre Région/Pôle emploi sont en augmentation (*Diagnostic en continu – IND039*).

Les enjeux de transformation

Comme cela a été indiqué précédemment, force est de constater **que 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.

Au-delà de ceci, **l'implication des entreprises dans cette définition et la mise en œuvre de l'offre de formation se doit d'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. 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 ».

Par ailleurs, **l'offre de formation mérite d'être encore renforcée dans des secteurs stratégiques pour le développement économique régional et territorial, dans une logique accrue de parcours** : l'industrie et notamment la maintenance, l'agriculture et l'agro-alimentaire, le numérique, , l'aide à la personne, le transport et la logistique, l'hôtellerie la restauration et le tourisme, le commerce, la sécurité, la propreté, l'environnement,... .

La réalité des parcours de formation mériterait en outre d'être mieux documentée, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, en fonction des secteurs, des territoires et des publics concernés, notamment par l'intermédiaire d'AGORA à compter de fin 2019. Par ailleurs, **les financeurs de la formation pourraient se fixer un objectif de progression ambitieux et partagé en termes de poursuite de parcours, qui devra être évalué en continu**. Il sera décliné par type d'action et supposera une articulation toujours accrue des achats.

A l'horizon 2022, l'objectif du PACTE est de **former 1 millions de jeunes et DE peu ou pas qualifiés au niveau national. Pour la région Centre-Val de Loire, cela représenterait 3,6%. La perspective serait donc de former 72 000 personnes au cours des 4 années.**

Enfin, au vu des enseignements de la mise en œuvre de l'amorçage 2018 du PIC et de l'examen de nombreuses situations individuelles, **cette offre doit être accessible aux publics peu ou pas qualifiés (infra IV), mais également aux publics dont la qualification générale de niveau IV est devenue obsolète au regard de leur parcours de vie et des évolutions des compétences attendues**. En effet, **certains demandeurs d'emploi, de tout âge, ont suivi et obtenu « par défaut » un baccalauréat ou un autre niveau IV en formation initiale, qui ne leur a pas permis ou ne le leur permet plus de s'insérer dans l'emploi de manière durable** (ex : contraintes familiales, caractéristiques économiques territoriales, situation de handicap, ...). En outre, l'expérience difficile du chômage, en particulier lorsqu'elle dure, est souvent synonyme de déqualification et de perte de confiance. Enfin, pour certains secteurs économiques, **les qualifications de niveau IV détenues par les chercheurs d'emploi peuvent ne pas ou ne plus répondre aux besoins des entreprises**. A titre d'exemple, c'est ce que l'on peut constater dans le domaine du numérique : un nombre croissant de demandeurs d'emploi est disponible dans le champ du développement informatique, alors que le volume d'offres d'emploi sur ce domaine est parallèlement en progression, ce qui suggère une « inadéquation » dans les compétences détenues. Il en va de même pour l'industrie où les difficultés de recrutement sont patentes en dépit d'un nombre très important de demandeurs d'emploi sur les métiers industriels.

Pour ces publics, la qualification initialement obtenue est donc « dépassée » (ex : *un demandeur d'emploi avec un bac général qui souhaite devenir maçon*) et d'aucuns interpellent la Région sur leur « non-éligibilité » à l'effort supplémentaire de formation mis en place dans le cadre du PIC sur les métiers en tension. Compte-tenu de leur période d'inactivité, de la non-utilisation des compétences acquises initialement ou bien encore de la nécessité de changer de secteur d'activité, **le besoin de formation peut être « holistique » pour tous ces publics dits « qualifiés »** : il peut même nécessiter la mise en place d'un parcours de formation alliant pré-qualifiant, compétences transverses et qualifiant.

- **1.2. Organisation et mise en œuvre de l'offre de formation**

L'existant

Le territoire de la région Centre–Val de Loire dispose d'ores et déjà d'une offre de formation couvrant un très large spectre allant de l'acquisition des savoirs de base jusqu'à la qualification en passant par la pré-qualification et l'adaptation au poste de travail. Au titre de sa compétence légale en matière de coordination des achats publics de formation à destination des demandeurs d'emploi, la Région Centre–Val de Loire œuvre à ce que les offres de formation des différents acheteurs (Région, Pôle emploi et AGEFIPH, voire OPCA en lien avec Pôle emploi) **soient construites sur des segments complémentaires et/ou mobilisées en articulation**, pour permettre une **captation des publics** et une **orientation cohérente**, ainsi que la **mise en place de parcours** si cela s'avère nécessaire. Ainsi, à titre d'exemple :

- En 2016 comme en 2017, ce sont 15% des stagiaires des « Parcours Métiers » mis en place par la Région qui, à l'issue de leur première formation ont pu accéder à une autre formation quel que soit le financeur de cette 2^{nde} formation.
- Les formations courtes d'adaptation à l'emploi sont plutôt mises en place par Pôle emploi (POE) tandis que les formations qualifiantes/certifiantes aux métiers sont majoritairement mises en place par la Région. Autre exemple, les actions de courtes de l'AGEFIPH sont mobilisées au début d'un parcours et pour faciliter l'accès aux formations de droit commun de la Région ou de Pôle emploi.

Par ailleurs, l'offre de formation en région Centre–Val de Loire s'adresse d'ores et déjà de façon prioritaire aux publics ayant les plus faibles niveaux de qualification.

Elle couvre tous les secteurs d'activité, en mettant l'accent sur les réponses à apporter à court terme aux besoins de recrutement. Cette offre s'inscrit également dans une logique permanente d'évolution des compétences des personnes.

Les enjeux de transformation

Cette offre présente pour avantage de couvrir de très larges besoins mais **sa lisibilité est sans doute à améliorer**. Elle reste encore peu ou pas connue des entreprises : la préoccupation de ces dernières reste souvent la formation des salariés en poste et la formation des demandeurs d'emploi n'est pas encore pleinement envisagée comme un levier pour répondre à leurs besoins. La possibilité d'accueillir au sein des mêmes sessions de formation, des demandeurs d'emploi mais également des salariés mérite également d'être mieux connue.

Cette situation est d'autant plus paradoxale que les résultats obtenus en termes d'insertion dans l'emploi à l'issue des formations proposées aux jeunes, demandeurs d'emploi et personnes en reconversion professionnelle sont tout à fait encourageants et positifs.

A titre d'exemple, la Région a confié une étude au cabinet COHDA, sur les sortants de formation 2017 et il est constaté que **59% des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation ont accédé à un emploi durant les 6 mois qui ont suivi la fin de leur formation (43 % pour les formations pré-qualifiantes et 68% pour les formations qualifiantes voire 74 % pour les stagiaires ayant obtenu la certification)**. Six mois après la formation, 48% des stagiaires sont toujours un emploi. Ce taux monte à 58% pour les formations qualifiantes et 64% pour les personnes ayant acquis une certification.

En ce qui concerne les visas, 31% des sortants 2017 ont accédé à un emploi dans les 6 mois et 24% ont suivi une autre formation. Six mois après la formation, 27% des stagiaires sont toujours en emploi 6 mois après leur stage et 14% sont en formation.

Enfin, en ce qui concerne la satisfaction des stagiaires, les stagiaires des parcours métiers sont à plus de 86% satisfaits de leur formation et à 90% pour les visas.

Ces résultats mériteraient d'être plus et mieux valorisés auprès des entreprises afin de les convaincre par l'exemple, que la formation des demandeurs d'emploi répond à leurs besoins en compétences.

Ils pourraient également faire l'objet d'échanges afin **que les financeurs de la formation s'accordent sur un objectif à atteindre en termes d'insertion professionnelle et que ce dernier soit différencié en fonction de la nature des formations déployées**. En effet, toutes les formations nécessaires aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi, ne visent pas l'accès ou le retour à l'emploi dans la même échéance.

Ils pourraient enfin faire l'objet de **valorisation « entre pairs » au niveau des publics** afin que l'expérience et la satisfaction des uns alimentent la motivation des autres.

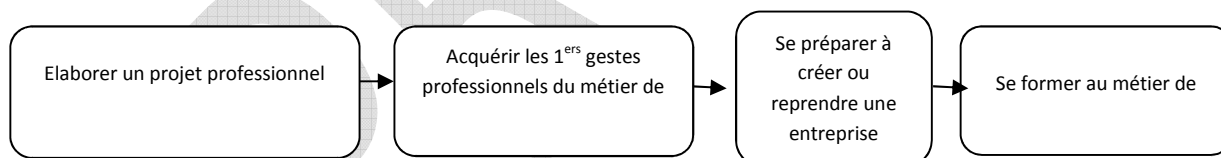
2- L'offre de formation de la Région

• 2.1. Caractéristiques

L'existant

Depuis 2011, la **priorité politique a été mise sur la nécessité d'inscrire l'offre de formation plus fortement dans un objectif fort d'accès ou de retour à l'emploi** des personnes formées et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises. Cela s'est traduit concrètement par quatre choix convergents vers cet « objectif emploi » :

1. La mise en place en 2013 du **Fonds réActif Emploi-Formation** : Ce dispositif vise répondre aux besoins de formation nouveaux (c'est-à-dire non recensés lors du lancement de la consultation du Programme Régional de Formation PRF - pluriannuel) identifiés par des entreprises ou branches professionnelles qui recrutent, dans des secteurs d'activité marqués par des tensions sur l'emploi.
2. L'achat depuis 2015 de « **Parcours Métiers** » dans le cadre du PRF développés vis-à-vis de l'ensemble des secteurs et métiers porteurs d'emploi (métiers d'avenir y compris) : Cette offre vise à favoriser le développement de compétences propices à l'insertion et à la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que des poursuites de parcours vers la qualification en privilégiant l'obtention des 1^{ers} niveaux de qualification correspondant aux niveaux d'employabilité repérés dans les entreprises de la région (niveau IV et V). Les Parcours Métiers se déclinent en fonction de 4 catégories d'action :



Le demandeur d'emploi accède à tel ou tel segment de parcours métiers, sans avoir à réaliser les étapes les unes après les autres.

3. Cette priorité donnée à l'emploi a également eu des impacts importants sur les **actions aux savoirs de base** développées par la Région (Visas Libres Savoirs), renouvelées dès le 1^{er} janvier 2017 (*étant entendu que cette politique a été mise en place dès 2004 compte tenu des enjeux en la matière pour les habitants du territoire régional*).

Volontairement, ces actions ont été conçues comme des actions de courte durée, non agréées à la rémunération pouvant être « choisies à la carte » par les apprenants afin d'accroître leurs compétences au lieu de suivre d'emblée un parcours complet. Ils peuvent par ailleurs être suivis en complément des formations pré-qualifiantes et qualifiantes évoquées précédemment.

Parmi les 5 visas existants (Trois en Un, Pro-numérique, Compétences professionnelles, Eco-citoyen, Anglais Pro ou Langues Pro), 3 d'entre eux peuvent être suivis en formation ouverte à distance (FOAD) : 80% de ces visas porte sur le savoir Lire, Ecrire et Compte (Trois en Un) et le numérique afin de lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Depuis 2007, l'objectif d'insertion professionnelle des Visas a été une nouvelle fois renforcé et ces derniers ont été rénovés afin qu'ils puissent conduire à la certification CLEA mise en place par les partenaires sociaux. Ils peuvent également être suivis par des apprenants qui ne souhaitent pas s'inscrire ou pas immédiatement dans cette logique de certification CLEA.

4. La **rénovation des techniques d'achats** dans le cadre du PRF 2017-2020 pour permettre une plus grande réactivité des « réponses formation » aux besoins de compétences des entreprises, des demandeurs d'emploi et des territoires : en effet, le PRF prend la forme d'« accords-cadres à bons de commande et marchés subséquents, sans montant minimum ni montant maximum de commandes ». Ces accords-cadres (AC) sont allotés géographiquement (par zone d'emploi) et par type de formation et se déclinent de la manière suivante :
- L'ensemble des AC constituent un « catalogue » de formations et chaque AC est exécuté au moyen de bons de commande, dont le volume peut varier à la discrétion de la Région : face à des besoins supérieurs, des places complémentaires peuvent être attribuées pour abonder le bon de commande.
 - Les lots sont mono ou multi-attributaires.
 - Chaque AC est alloté par zone d'emploi, en ciblant un lieu obligatoire dans le cadre d'une aire de mise en œuvre départementale. Des marchés subséquents (MS) peuvent être lancés afin de couvrir un besoin similaire sur une autre zone d'emploi comprise dans l'aire de mise en œuvre et/ou pour introduire une demande spécifique.
 - De nouvelles consultations peuvent être lancées pour enrichir le catalogue des Parcours Métiers, au travers du Fonds réactif emploi formation.

Tout en maintenant son effort financier sur la période 2015-2017, ces orientations ont conduit la Région à faire évoluer significativement la structuration même de son offre de formation. Ainsi, le nombre annuel d'entrées en formation est passé de 12 190 en 2015 à 10 372 en 2017. Le nombre d'heures stagiaires est quant à lui passé de 3,6 millions en 2015 à 3,2 millions en 2017. Ceci s'explique par l'accent qui a été mis sur le développement des formations qualifiantes (plus longues et plus coûteuses).

En 2017, près de 5 990 places étaient consacrées à la qualification (2,3 millions d'heures de formation) et 4 382 places à la pré-qualification (0,9 millions d'heures de formation) avec des parcours de formation allant en moyenne de 270 heures pour la pré-qualification à 600 heures pour la qualification.

Les enjeux de transformation

Le Pacte représente une réelle opportunité pour **re-questionner cette structuration de l'offre de formation et des parcours de formation.**

Exemples :

1. *Un demandeur d'emploi suivant une action de pré-qualification complète-t-il réellement son parcours avec un module Visa en cas de besoin ? y-a-t-il une « déperdition » si l'organisme délivrant la formation pré-qualifiante n'est pas le même que celui qui délivre des Visas ?*
2. *La mobilité des publics doit-elle faire l'objet de formations dédiées ? Doit-elle être intégrée dans les objectifs et contenus de formations existantes par le biais de modules additionnels ?*

En tout état de cause, 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. Celle-ci tient également à la capacité à s'inscrire dans un tissu de relations et à se situer dans un environnement souvent plus large que le seul environnement professionnel. Les savoirs être, l'accès à la culture tout comme la possibilité de vivre une citoyenneté active sont des facteurs de réussite de cette insertion sociale et professionnelle.

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.

Des travaux de concertation et des méthodologies précises mériteraient d'être déployées pour forger, à partir des compétences attendues par les entreprises et à différents niveaux, une offre qualitative de formation en « dentelle » dans les secteurs stratégiques ou les métiers en tension de la région. Cette offre renouvelée sera autant d'atouts pour construire *in itinere* le prochain PRF à compter du 1^{er} janvier 2021.

Pour autant, **certains publics peu ou pas qualifiés ne sont pas encore prêts à s'inscrire dans une telle dynamique. Des parcours doivent donc être mis en place ou développés pour répondre à leur situation actuelle**, à leur capacité à définir, mettre en œuvre un projet professionnel, à leur appétence ... et plus largement pour réussir à les « capter ».

Ainsi, la lutte contre l'illettrisme et l'alphabétisation revêt une part centrale dans les réponses à proposer aux publics visés dans le cadre du PACTE.

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 mais 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).

- **2.2. Publics visés**

L'existant

Les formations mises en place par la Région s'adressent à titre principal aux **publics de plus de 16 ans, inscrits en tant que demandeurs d'emploi**, habitant prioritairement dans la région et engagés dans une dynamique d'insertion professionnelle. Elles portent également sur des **publics spécifiques**, à l'instar des personnes sous-main de justice (JSMJ) dont la compétence de l'Etat a été transférée de l'Etat vers les Régions à compter du 1^{er} janvier 2015 et dont l'objectif est également de favoriser l'insertion professionnelle de ces publics à leur sortie de détention.

Les publics jeunes peuvent accéder aux formations collectives quelle que soit la date à laquelle ils sont sortis du système de formation initiale. Les jeunes de moins de 26 ans, particulièrement exposés aux effets de la conjoncture économique, constituent le public prioritaire des actions et en particulier des formations de pré-qualification.

Au-delà de ce public prioritaire, les organismes de formation doivent également privilégier le recrutement de publics diversifiés, sans discrimination d'aucune sorte et favorisant l'égalité des chances : jeunes/adultes, femmes/hommes, allocataires du RSA, demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés,

S'agissant des jeunes de moins de 26 ans, l'objectif visé est largement atteint puisqu'en moyenne ce public représente 45% des formations pré-qualifiantes et qualifiantes.

Si les jeunes représentent une part très significative des stagiaires en formation, leur taux de participation aux actions a cependant baissé depuis 2016. Ceci est lié à la diminution du nombre de jeunes demandeurs d'emploi en région Centre-Val de Loire (-7,4% en catégories A, B et C et -10,8% en catégorie A) mais également à la diversité des réponses déployées par les différents acteurs en faveur de ce public. Celles-ci viennent parfois « se percuter », à l'instar de la Garantie Jeunes souvent privilégiée par les jeunes comparativement à une entrée en formation.

Un travail a été engagé avec le réseau des Missions Locales pour analyser cette situation. Parmi les hypothèses d'analyse, une d'entre elles tend à considérer que **les formations collectives telles que proposées aujourd'hui atteignent leurs limites pour capter ce public et en particulier les actions d'élaboration de projet professionnel.**

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-Orientat ion et Centres de Reclassement Professionnel (dont le financement de la rémunération des stagiaires a été transféré de l'Etat aux Régions depuis le 1^{er} 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 visés handicapés 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/Agfiph/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 handicapés 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.

Une des transformations attendues dans le cadre du PACTE consiste à **faire évoluer les parcours de formation proposés notamment aux jeunes**, en imaginant de nouveaux contenus, de nouvelles modalités pédagogiques, de nouvelles stratégies de captation et de positionnement, une meilleure prise en compte des freins périphériques ... pour un public parfois très éloigné à l'instar des jeunes suivis par la PJJ par exemple.

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.

Par ailleurs, une accessibilité accrue des travailleurs handicapés à l'offre de formation mériterait 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.

Enfin, d'autres publics **comme 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.

- **2.3. Organisation de l'offre de formation et modalités pédagogiques**

L'existant

- **Individualisation des parcours dans le cadre des formations collectives :**

Consciente très tôt des enjeux en matière d'individualisation des parcours de formation, la Région Centre-Val de Loire a fait réaliser en 2007 une étude de faisabilité concernant le découpage en compétences des certifications présentes en région (modularisation). La faisabilité étant avérée, la Région Centre-Val de Loire a accompagné de 2008 à 2014, une centaine de prestataires de formation sur la base du volontariat dans le cadre de journées de formation-action et le cas échéant de journées en intra.

L'approche systémique de cet accompagnement a permis de former les directions des organismes (approche stratégique de l'individualisation des parcours), les responsables de formation (modularisation des formations et individualisation des parcours) et de professionnaliser les formateurs (approche compétences, positionnement, attestation de compétences, intégration de stagiaires dans un groupe existant, ...).

Au total, **435 professionnels ont été formés** (directeurs, responsables de formation et formateurs) et une centaine de formations modularisées ouvrent la possibilité d'une individualisation des parcours.

Les prestataires de formation qui se sont approprié la démarche en ont fait un outil de modernisation de leur offre mais également de gestion de leurs ressources humaines, en revisitant la chaîne de services et en redonnant du sens au travail de leurs équipes.

En travaillant sur les compétences, les formateurs sont sortis de leur isolement liés à la formation de leur discipline pour composer les compétences. Les services administratifs ont également été formés pour informer les publics sur l'individualisation des parcours et gérer les parcours individualisés.

Le cabinet en charge de cet accompagnement (Clic Attitude) a également accompagné les prestataires dans la construction d'un outil de positionnement et d'une attestation de compétences type. Enfin, un guide de la modularisation a été réalisé et est mis à disposition des prestataires de formation.

Si la modularisation des formations a été largement favorisée par cet accompagnement, les prestataires de formation n'ont pas pris le risque financier d'individualiser les parcours de formation, les places financées au titre du congé individuel de formation ou des plans de formation constituant des variables d'ajustement. Le prix ou les modalités de paiement des formations modularisées et individualisées seraient sans doute à revisiter.

La Région a décidé en 2014 d'arrêter cet accompagnement considérant :

- d'une part, qu'elle avait effectivement favorisé la prise en compte par les organismes de formation de cette dynamique dans leur stratégie de développement voire de survie ;
- et d'autre part, qu'elle avait concrètement délivré un accompagnement à la construction d'une offre par modules et à la conception de parcours individualisés.

Depuis, l'individualisation des parcours est fixée comme une condition de mise en œuvre des formations dans les cahiers des charges définis par la Région.

Pour autant, force est de constater que **l'individualisation des parcours reste particulièrement difficile à mettre en œuvre et que sa montée en puissance reste limitée. L'individualisation des parcours est par ailleurs parfois difficile à observer, car plus le public est éloigné de la qualification et plus le parcours risque d'être complet.**

Ces constats s'expliquent probablement par le fait que les organismes de formation manquent de temps pour intégrer ce volet dans la construction de leurs offres de formation et par une absence ou insuffisance de prise en compte du surcoût de cette ingénierie par les financeurs.

Une des hypothèses est également de considérer que toutes les offres de formation ne se prêtent peut-être pas à une individualisation des parcours sur la base de la modularisation, notamment du fait de leur format de certification. Dans ce cas, l'individualisation des parcours se réduit souvent à un allègement du parcours tout en maintenant la linéarité de la formation. Ce sont alors les approches pédagogiques différenciées qui permettent une certaine individualisation des parcours.

Avec le renforcement de l'offre de formation grâce aux plans de formations supplémentaires, le ciblage des formations vers des publics peu ou pas qualifiés, les difficultés de recrutement rencontrées par certaines entreprises, ... l'enjeu de cette individualisation des parcours s'est encore renforcé.

Pour autant, certains constats récents viennent interroger la stratégie retenue jusqu'alors. Les organismes de formation mettent ainsi en avant que les publics visés par l'amorçage 2018 du PIC ont besoin de parcours « complets ». Des enquêtes de satisfaction menées par la Région auprès des stagiaires à la fin de la formation mettent également en exergue que ces derniers ressentent une certaine frustration si l'ensemble de la formation ne leur est pas délivré.

○ **Fonds Régional d'Innovation Pédagogique :**

La Région Centre-Val de Loire a souhaité dès 2011 soutenir les organismes de formation à l'innovation pédagogique dans les offres de formation qu'ils proposent. Elle a ainsi créé un Fonds Régional d'Innovation Pédagogique qui a pris la forme de 3 appels à projets : 2011, 2012 et 2015. Ces derniers visaient le développement d'une ingénierie pédagogique innovante liée soit à la formation en alternance soit à l'individualisation des parcours. Les porteurs de projets pouvaient être des CFA, des établissements sanitaires et sociaux ou des prestataires de formation accueillant majoritairement des demandeurs d'emploi.

Les projets d'une durée de 24 mois maximum devaient aboutir à des livrables mutualisables et transférables, à titre gracieux. Le budget alloué par la Région ne pouvait excéder 80% du budget total du projet dans la limite de 50 000€.

Au-delà d'être innovants, ces projets devaient également prendre en compte :

- les difficultés d'accès à la formation et à la qualification
- l'insertion professionnelle durable par une élévation des compétences
- le développement de partenariats (entreprises, prestataires de formation, prescripteurs, ...)

Sur les 16 projets retenus, 12 ont abouti et 9 projets ont été soulignés pour leur innovation pédagogique. A titre d'illustration, ces derniers ont été les suivants :

- jeu sérieux d'orientation vers les métiers paramédicaux, médicaux et d'animation
- construction de séquences pédagogiques d'infirmier(e)s et aides-soignants basé sur l'utilisation d'un simulateur de douleurs
- conception d'ateliers TIC scientifiques
- modularisation d'une formation de régisseur à destination des intermittents du spectacle et accessible de manière nomade
- jeu sérieux d'approche des savoirs de base
- professionnalisation des formateurs à la modularisation et à l'individualisation des parcours par une formation modularisée et conçue sous la forme d'un webdocumentaire (projet de certification de niveau II au RNCP)
- mise en place d'un dispositif de FOAD soutien d'un public en difficulté dans un cursus d'aides-soignants

○ **Supports pédagogiques, plateaux techniques :**

L'offre de formation délivrée par la Région Centre-Val de Loire en faveur des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion professionnelle revêt différentes formes : séquences en présentiel, à distance,

Les enjeux de transformation

La contradiction entre le ressenti de certains stagiaires et la dynamique collectivement souhaitée par les financeurs de la formation professionnelle mérite d'être approfondie. Le PACTE sera l'occasion d'actualiser les objectifs visés et de mettre en place une stratégie différenciée si nécessaire en fonction des publics, des types de formations et d'analyser en quoi l'individualisation des parcours par la différenciation des pédagogies permet d'adapter la formation.

La mise en place du Fonds Régional d'Innovation Pédagogique a permis d'identifier certaines limites : l'ingénierie pédagogique demande des compétences internes mobilisables sur la durée, ce qui est difficile pour les organismes dépendant des fonds publics. Les projets peuvent s'avérer fragiles lorsque l'ingénierie pédagogique n'est pas intégrée à la stratégie de l'organisme. La mutualisation et le transfert de ces ingénieries nécessitent de revisiter les outils régionaux de stockage et partages de ressources.

Agir sur la base d'une logique « compétences », passer d'un rôle « d'enseignant » à un rôle d'accompagnateur » ... voilà autant d'enjeux centraux pour les équipes des organismes de formation et les formateurs en particulier. Les moyens supplémentaires pouvant être mobilisés dans le cadre du PACTE représentent une opportunité majeure pour permettre cette transformation qui est centrale.

Les supports de formation évoluent progressivement vers des supports digitaux. Cette dynamique mérite d'être accompagnée pour **faire en sorte que les organismes de formation se positionnent pleinement et avant tout dans un rôle d'accompagnateurs des apprenants et moins dans la délivrance de savoirs techniques** (pour les formations qui le permettent).

La place des supports permettant de situer les stagiaires davantage en situation de travail est tout aussi essentielle. L'équipement des organismes de formation en casques de réalité virtuelle est par exemple à développer dans les années à venir, tout comme les apprentissages en situation de travail (AFEST) ou sur des supports réels (Chantier formation).

Ces nouveaux outils ont un coût financier significatif pour l'appareil de formation et notamment certains petits organismes de formation qui n'ont pas les moyens alors que leur existence même est indispensable notamment en milieu rural pour répondre à la volonté d'agir en proximité. **Investir dans de nouveaux plateaux techniques mobiles est également un enjeu majeur pour répondre aux nouveaux métiers porteurs d'emploi** (fibre optique par exemple). Le coût de ces investissements est important et les organismes de formation ne peuvent les assumer seuls.

Au-delà de l'équipement, **la connaissance des plateaux existants, l'information sur leur disponibilité** sont également des enjeux majeurs pour les années à venir compte tenu de la nécessité de **les mutualiser dans toute la mesure du possible**.

3- L'offre de formation de Pôle Emploi

L'existant

Pôle emploi a une offre de formation pleinement articulée et complémentaire à l'offre de formation déployée par la Région.

Afin d'offrir aux territoires les formations nécessaires, Pôle emploi en tant que financeur de la formation, travaille avec le Conseil régional à l'identification des besoins à la réalisation des actions. Les agences Pôle emploi identifient les besoins du territoire à partir:

- d'un diagnostic territorial de la demande d'emploi
- de leurs relations et connaissance des entreprises
- des études et données internes (BMO, analyse des résultats d'insertion post formation et de la satisfaction des stagiaires à travers l'outil formadiag, ...)

Cette analyse locale permet aux conseillers de Pôle emploi de mobiliser les moyens formations adaptés et de proposer des achats répondant aux besoins en compétences de leur bassin.

Ce diagnostic est partagé avec les acteurs territoriaux et particulièrement avec les référents territoriaux de formation de la Région en charge d'assurer la coordination des achats publics de formation pour que l'offre de formation, quel que soit le financeur, apporte des solutions en proximité.

En concertation avec le Conseil Régional, en prenant en compte les moyens (financiers, de marchés...) les achats collectifs sont répartis entre les deux structures, en volume et par typologie.

Les financements individuels complémentaires (AIF et chèque formation) sont mobilisés en complément pour répondre à des situations spécifiques (spécificité de la demande, mobilité, temporalité, ...).

Pour faciliter le pilotage des sessions de formation, Pôle emploi mobilise l'outil Kairos. Cela permet de maximiser les entrées en formation, en simplifiant et en dématérialisant les démarches administratives des organismes de formation lors de la constitution du dossier et du suivi des stagiaires et de garantir la traçabilité des parcours de formation et la bonne actualisation des demandeurs d'emploi.

En parallèle chaque formation collective, quel que soit le financeur a un conseiller Pôle emploi référent de l'action qui veille à l'orientation des demandeurs d'emploi et est en relation avec l'organisme de formation. Cette organisation permet une saturation des places, un suivi des entrées au plus près du démarrage mais également un suivi des stagiaires pendant la formation.

Enfin, conformément au décret qualité Pôle emploi organise des contrôles dans les organismes de formation pour veiller au respect du cahier des charges.

Les enjeux de transformation

Pôle emploi lance avant la fin de 2018, de nouveaux marchés de formation pour répondre aux ambitions du PACTE/PIC, qui seront opérationnels à compter de juin 2019.

Ces marchés intègrent de nouvelles modalités pédagogiques comme la modularisation du temps de formation pour s'adapter à chaque bénéficiaire ou les séquences de formation à distance. Ils permettent aussi de mettre en place des « parcours sans couture » pour répondre aux besoins des entreprises tout en favorisant les transitions professionnelles des publics à bas niveau de qualification.

Les objectifs et actions à mettre en œuvre au cours du PACTE 2019-2022 :

Rappel de l'axe dans lequel chaque action ou objectif se situe : **AXES 1, 2 et 3**

Objectifs et actions à mettre en œuvre :

1-1 Proposer de nouveaux parcours visant la qualification : contenus (ré)adaptés aux besoins des entreprises :

- **Action 1 :** Développer l'offre de formation ou conforter son opportunité dans une logique accrue de parcours
- **Action 2 :** Rénover 10 formations certifiantes ou créer de formations méritant de devenir certifiantes
- **Action 3 :** Développer une offre de formation cousue main, co-construite avec les territoires
- **Action 4 :** Développer des parcours itératif : Formation / Retour à l'emploi / Retour en formation
- **Action 5 :** Proposer des parcours AFEST et Job Rotation
- **Action 6 :** Développer les chantiers école ou chantiers formation
- **Action 7 :** Expérimenter des nouveaux modes de VAE

2-1 : Proposer des parcours sur les savoirs fondamentaux :

- **Action 12 :** Développer des formations d'alphabétisation et de Français Langues Etrangères
- **Action 13 :** Construire une offre nouvelle intégrant des modules agiles pour faciliter le retour à l'emploi des publics fragiles

2-4 : Coordonner et assurer la disponibilité des moyens de formation sur le territoire :

- **Action 19 :** Optimiser l'utilisation des plateaux techniques et autres supports/outils de formation
Assurer l'équipement et la disponibilité de salles de formations sur le territoire

2-5 : Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation :

- **Action 24 :** Analyser la mise en place de la ressource handicap et étudier l'opportunité de mettre en place de nouvelles actions complémentaires
- **Action 25 :** Expérimenter de nouvelles modalités de formation « dedans/dehors » pour les femmes détenues
- **Action 26 :** Construire une offre de formation renouvelée pour les Personnes Sous Main de Justice

3-2 : Définir et concevoir de nouvelles approches de la formation et de l'accompagnement des publics (yc pédagogiques) :

- **Action 31 :** Evaluer des pratiques pédagogiques des organismes de formation et professionnaliser les équipes selon les axes définis

3-3 : Proposer en continu des outils de diagnostic quantitatifs et qualitatifs :

- **Action 36 :** Analyser les coûts de formation

3-5 : Proposer des parcours sur les savoirs fondamentaux :

- **Action 39 :** Faire développer par les organismes de formation de nouvelles modalités pédagogiques pour inclure les environnements numériques dans les formations

E- CONSTATS ET ENJEUX POUR NOTRE SYSTÈME D'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS

1- Accompagnement des publics et formation

L'existant

Les interactions entre la formation et l'accompagnement des publics sont très nombreuses.

Pour les structures de l'AIO qui suivent les publics, on observe qu'elles ont vu leurs missions évoluer au cours de ces dernières années : si elles développent une culture commune dans le cadre du SPRO, elles sont aussi contraintes de **se recentrer sur leurs propres dispositifs** d'accompagnement : la complémentarité des dispositifs des différentes structures, mises en œuvre au niveau régional peut alors être interrogée pour éviter toute concurrence entre opérateurs du SPE ou du SPRO, du fait des objectifs fixés à chaque réseau sur des dispositifs qui peuvent concerner les mêmes publics.

Parallèlement, force est de constater que **les professionnels en charge de l'accompagnement des publics ont un nombre important de situations à suivre**. Malgré le temps déjà consacré à cet accompagnement, certaines situations nécessiteraient un temps plus long, d'autant que cela suppose de :

- Connaître les métiers vers lesquels conduisent les formations qu'ils proposent ;
- Connaître finement l'offre de formation, qui s'étoffe cependant régulièrement et rapidement ;
- Croiser l'opportunité des actions de formation pour chaque situation qu'ils ont en « portefeuille » ;
- Permettre au public qui le souhaite d'accéder rapidement à la formation.

A ce jour, les outils permettent d'identifier les places disponibles sur chaque formation, mais mériteraient d'être optimisés pour favoriser l'orientation, le positionnement et l'individualisation des parcours de formation.

Par ailleurs, **les freins à l'entrée en formation ne sont pas systématiquement pris en compte par les conseillers au moment de la construction du projet de formation**. On observe pourtant que la solvabilité financière des publics, les difficultés de mobilité, de logement, de gardes d'enfants, ... sont autant de raisons qui viennent empêcher la concrétisation d'un projet de formation. Qui plus est, il manque une mise en cohérence et un développement des réponses à ces freins.

De plus, la **délimitation des rôles et responsabilités des organismes de formation et des structures en charge de l'accompagnement des publics s'avèrent particulièrement complexes**. Dans les faits, les personnes en formation sont bien souvent considérées comme relevant de la responsabilité première de l'organisme de formation et les liens avec les structures en charge de l'accompagnement peuvent être moins denses. Ces derniers sont pour autant centraux et complémentaires avec l'action des organismes de formation. Ceci questionne également la préparation de l'accès ou du retour à l'emploi à l'issue des formations : *La connaissance des opportunités d'emploi, la constitution d'un réseau d'entreprises, l'activation de ce dernier pour recruter à l'issue des formations relèvent-ils des organismes de formation ?*

Les enjeux de transformation

Au regard de ces constats, le PACTE doit amener les acteurs régionaux à **construire un nouveau modèle selon une approche globale pour l'accompagnement en amont, pendant et en aval de la formation**. Cela doit permettre aux acteurs d'œuvrer de manière complémentaire au bénéfice des publics visés par le PACTE en **repensant, transformant la « chaîne » formation/accompagnement, non seulement pendant le déroulement des actions de formation mais également en amont et en aval**. En intégrant à la fois les enjeux de transformation de l'économie locale, de repérage de publics spécifiques et d'accompagnements spécifiques en fonction des formations suivis.

Afin de repositionner le temps du conseiller vers l'accompagnement de la personne repérée, le PACTE doit aussi être l'occasion de :

- Structurer l'information mise à disposition des conseillers pour les aider dans leurs missions ;
- Faciliter le repérage des compétences professionnelles développées dans la formation au travers des outils informatiques ;
- Communiquer sur la souplesse des entrées en formation pour les actions modularisées.

Prendre en compte de manière accrue l'environnement du demandeur d'emploi serait tout aussi essentiel afin de réunir les conditions propices à son accès à la formation, tout en expérimentant de **nouvelles approches d'accompagnement global et d'intégration du volet mobilité dans l'offre pédagogique**.

Le PACTE serait en outre l'occasion de **faciliter les interopérabilités entre les outils informatiques**, afin de rendre plus lisibles les catalogues de formation, pour le conseiller et le bénéficiaire, et ainsi **favoriser un accompagnement sur-mesure**.

Les transformations visées dans le cadre du PACTE 2019-2022 pourraient mériter à ce titre de **mener une évaluation du système de relations accompagnement/formation afin de définir et mettre en œuvre** celui qui serait à privilégier à l'avenir pour les publics, les entreprises et les territoires.

2- Mobilité

L'existant

Nombreux sont les travaux nationaux qui évoquent la mobilité comme étant l'un des principaux freins à l'entrée en formation et à l'insertion sur le marché du travail. Qu'il soit analysé sous l'angle économique (lié au revenu des individus et au niveau de vie: coût du permis, achat et entretien du véhicule, location, abonnement transport), territorial (localisation du public en milieu rural / urbain – QPV / péri-urbain), organisationnel (fracture numérique, absence d'accès à internet et donc à l'offre de déplacements alternatifs, ...), culturel (crainte de sortir de son territoire, compréhension de l'offre de transport, ...) et lié à l'âge des individus, ce sujet doit être pris en compte dans les politiques publiques d'emploi-formation-orientation et traité collectivement. Collectivités Territoriales, services de l'État, établissements publics et privés (entreprises, associations, ...) ... nombreux sont les acteurs qui interviennent aujourd'hui sur ce champ en fonction de leurs compétences et de leur volonté d'agir au plus près des territoires et des habitants.

Dans le cadre du groupe de travail issu du bureau du CREFOP, les freins périphériques à la formation, et notamment la mobilité, sont l'une des priorités de réflexion pour alimenter le contenu du PACTE. En effet, dans certains territoires de la Région Centre-Val de Loire, **la faible densité des transports publics et la configuration des zones d'activité économiques, situées souvent en périphérie des communes renforcent cette exclusion des publics** vis-à-vis de l'emploi, en l'absence de moyens de locomotion autonome pour accéder à ces zones d'activité pourtant pourvoyeuses d'emploi.

Pourtant, **des outils ou des aides financières à la mobilité existent sur le territoire régional, le plus souvent réservés à un public spécifique et selon des critères définis** (demandeur d'emploi; alternant; personne en situation de handicap; jeune accompagné par la Mission Locale; allocataires du RSA; personne accompagnée par le CCAS; ...) **sans que nous ayons aujourd'hui la visibilité de l'existant**. Parmi ces actions, citons par exemple: aides au permis, micro-crédit personnel, co-voiturage solidaire ou non, auto-écoles sociales, plateforme de mobilité (Wimoov uniquement dans le département 37), garages solidaires, chèques TER, « JV malin », actions conduites par les CRIA, initiatives des Conseils Départementaux, ...

Les enjeux de transformation

Au regard de ces constats, le PACTE doit être l'occasion de recenser les dispositifs existants en matière d'aide à la mobilité et renforcer la lisibilité/visibilité des aides à la mobilité sur l'ensemble des territoires du Centre-Val de Loire. Il s'agit donc de :

- Mieux prendre en compte les problématiques de mobilité dans les parcours de formation
- Apporter des solutions concrètes pour lever le frein de la mobilité notamment pour les ZRR et QPV.
- Développer une offre de services spécifiquement dédiée à la mobilité de tous les publics pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi

Le groupe de travail issu du bureau du CREFOP a choisi d'agir, dans un premier temps, sur les freins liés à la mobilité. D'autres travaux ont vocation à s'ouvrir sur les autres freins périphériques d'accès à la formation et à l'emploi sur la période couverte par le PACTE et notamment l'hébergement ; la garde d'enfants ; ...

Les objectifs et actions à mettre en œuvre au cours du PACTE 2019-2022 :

Rappel de l'axe dans lequel chaque action ou objectif se situe : **AXES 1, 2 et 3**

Objectifs et actions à mettre en œuvre :

1-2 Mobiliser les publics vers les métiers qui recrutent et/ou vers les métiers en tension :

- **Action 11 :** Encourager l'accès à la VAE pour des publics spécifiques

2-2 Proposer des parcours sur les savoirs fondamentaux :

- **Action 14 :** Professionnaliser les acteurs au repérage de l'illettrisme et de l'illectronisme

2-3 Comprendre d'où vient le renoncement / rejet de la formation et redonner l'envie d'y aller :

- **Action 17 :** Promouvoir les entrées en formation en luttant contre la concurrence financière entre les dispositifs nationaux
- **Action 18 :** Expérimenter pour favoriser l'appétence et la persévérance en formation

2-5 Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation :

- **Action 20 :** Créer un outil régional d'information et de réponse sur la mobilité
- **Action 21 :** Renforcer les aides à la mobilité et assurer leur déploiement
- **Action 22 :** Expérimenter l'intégration de la mobilité dans une action de formation « métier »
- **Action 23 :** Apporter des solutions sur les autres freins : logement, santé, garde d'enfants, ...

3-2 Définir et concevoir de nouvelles approches de la formation et de l'accompagnement des publics (y compris pédagogiques) :

- **Action 29 :** Définir et retenir le système de relations accompagnement / formation à privilégier
- **Action 30 :** Mobiliser les approches data pour permettre un meilleur outillage (volet formation) des professionnels en charge de l'accompagnement

F- CONSTATS ET ENJEUX DE L'ÉVALUATION ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION

1- Evaluation et suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du PACTE

L'évaluation et le suivi sont des outils au service du pilotage du PACTE qui seront mis en œuvre dès l'engagement pluriannuel. Ils mobiliseront des outils qualitatifs et quantitatifs.

Le diagnostic en continu : suivi contextuel, quantitatif et qualitatif

Pour organiser le suivi du PACTE, **un diagnostic en continu a été réalisé** suivant les modalités décrites dans la « méthodologie » présentée en annexe. Le diagnostic en continu sera réalisé en s'appuyant sur l'expertise des services statistiques régionaux et particulièrement sur l'observatoire régional emploi formation (ORFE) qui, dans notre région, mutualise les connaissances et bases de données de l'ensemble des observatoires de niveau régional.

L'ensemble des données présentées en annexe dans le diagnostic sera mis à jour annuellement par les services de l'ORFE du GIP Alfa Centre, qui organisera par ailleurs une réunion annuelle de validation des données rassemblées.

De même, ce travail de diagnostic sera complété par la mise à **disposition d'indicateurs de suivi** que les porteurs de projets s'engageront à mettre à disposition annuellement. Ils devront être utilisés pour s'assurer des résultats des actions mises en place.

Des outils qualitatifs seront par ailleurs mobilisés :

- **Le Lab d'innovation publique :**

L'objectif d'un laboratoire d'innovation public est de permettre de découvrir et d'expérimenter de nouvelles manières de travailler et de concevoir ou mettre en œuvre les politiques publiques. Parce que les attentes de la société civile évoluent, parce que les méthodes traditionnelles rencontrent leurs limites, dans un contexte de raréfaction des ressources, les services publics doivent réinventer leurs modes d'action publique, pour une administration plus ouverte, plus agile, plus proche des attentes des usagers et donc plus performante.

Deux sessions régionales ont déjà eu lieu à titre expérimental en 2018 : « **Innover pour mieux former** » réunissant les demandeurs d'emploi, des organismes de formation, des financeurs et prescripteurs de formation et « **Innover pour mieux identifier les besoins en compétence d'aujourd'hui et de demain** » réunissant des chefs d'entreprises, DRH, salariés, acteurs du développement économique.

Trois sessions territoriales sont également prévues sur cette fin d'année.

- **Un cycle de conférences :**

Un cycle de conférences sera organisé à l'attention de l'ensemble des acteurs professionnels de la formation et de l'orientation, afin de traiter, grâce à l'intervention d'experts pluridisciplinaires de sujets d'actualité en lien avec le PACTE: l'évolution du chômage des seniors ; la question des générations Y et Z ; le traitement de l'appétence en formation ou les nouvelles organisations du travail

De plus, comme les premiers travaux réalisés ont mis en exergue l'absence de certaines données quantitatives qui pourraient permettre d'aider à la décision sur les thématiques attendues du PACTE, des conférences chercheront à apporter un contenu différencié. Ce sera l'occasion par exemple d'approcher plus précisément les études sur l'illettrisme, l'illectronisme, l'accès à la formation des publics handicapés, ou la formation de salariés.

Cela permettra, grâce un investissement en connaissance partagé par les acteurs du territoire, de favoriser l'émergence d'idées et de nourrir le développement de solutions adaptées aux publics prioritaire du PACTE.

- **Des enquêtes complémentaires:**

Pour aider à la décision des acteurs régionaux en ce qui concerne les publics prioritaires du PACTE, des études qualitatives pourront être conduites auprès des publics issus des QPV ou des ZRR. En effet, à ce jour, il n'est pas possible de les repérer parmi les bénéficiaires des actions de formations. Aussi, leur insertion à l'issue d'une formation professionnelle sera recherchée.

Des évaluations sur des thèmes prioritaires et selon les expérimentations menées

Des évaluations seront conduites sur des champs qui restent à définir. Les travaux nécessaires au choix des thèmes d'évaluation seront conduits en 2019 et devront s'articuler avec les thématiques retenues pour l'évaluation du CPRDFOP.

Le PACTE sera aussi l'occasion de conduire 3 expérimentations qui seront évaluées dans le cadre du comité scientifique national. A ce jour, la première expérimentation qui sera suivie au niveau national concerne l'identification des besoins en compétences des entreprises, sur certains secteurs et certains territoires ciblés (fiche action 27). Les deux autres expérimentations restent à définir.

Il est à noter que le pilotage du PACTE régional reposera sur la mise à disposition régulière d'informations sur l'avancement des projets et sur l'évolution de données statistiques quantitatives et d'enquêtes qualitatives régionales. Le partage de ces informations à l'échelle la plus large et la mise à disposition de données inexistantes jusqu'à ce jour sera un facteur de réussite du PACTE.

2- Systèmes d'information

L'existant

La Région Centre-Val de Loire a changé à compter du 1^{er} janvier 2017 son système d'information pour gérer les prestations d'actions de formation professionnelle. Ce dernier est dénommé « ZEFIR ». Sa propriété est partagée avec d'autres Régions.

Ce nouveau système a permis de gagner très fortement en efficacité et en réactivité avec la mise en place d'accords-cadres pluriannuels et surtout de bons de commande sans mini et sans maxi.

Il permet désormais de passer les consultations pour l'achat des actions de formation professionnelle de façon dématérialisée et de suivre les prestations de leur démarrage jusqu'à la fin.

Le système d'information est complété par ailleurs par un Système d'Information Décisionnel qui est en cours de construction et permet d'ores et déjà d'optimiser le pilotage de la politique publique concernée.

Pour autant, ce dernier ne permet pas à ce stade de piloter les projets d'entrées en formation alors que ce volet est central pour être en mesure d'apprécier les taux de remplissage et de pression sur les actions de formation et être en mesure d'apporter les ajustements qui seraient nécessaires le cas échéant, en pleine articulation avec les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle. Ce pilotage sera d'autant plus nécessaire à compter de 2019 avec l'encouragement donné aux personnes de se former en s'adressant directement auprès des organismes de formation.

Les enjeux de transformation

Le Plan d'Investissement dans les Compétences a notamment pour ambition d'accélérer les transformations du système de formation professionnelle, par l'expérimentation, l'évaluation et le déploiement d'outils et de méthodes innovantes. Ce changement d'échelle passe nécessairement par une ambition affirmée dans le champ des systèmes d'information.

Pour la Région Centre–Val de Loire, les enjeux sont de deux ordres :

- d'une part, mettre à disposition des données issues de son système d'information Formation professionnelle afin qu'elles soient partagées au niveau national et favoriser ainsi un meilleur accompagnement des publics concernés par l'ensemble des acteurs concernés ;
- d'autre part, disposer d'une « brique » qui viendrait compléter son système d'information actuel pour mieux connaître en amont du démarrage des formations, les personnes qui souhaitent les intégrer et favoriser ainsi le pilotage des taux de remplissage et de pression de ces formations individualisées.

Aussi, la Région Centre–Val de Loire s'engage dans le cadre du PACTE à :

- **accrocher son système d'information Formation professionnelle avec le projet Agora**, à travers notamment le partage de données sur les entrées et les sorties de formations ;
- **mettre en place une interface entre son système d'information formation professionnelle et l'outil en patrimoine commun si la version actuelle de ce dernier évolue pour prendre en compte les besoins identifiés par la Région** et transmis le 15 octobre 2018 au Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Une demande de prise en charge des frais liés à l'évolution du système d'information actuel, à la mise en place de nouvelles fonctionnalités, à leur maintenance est sollicitée dans le cadre du projet de PACTE.

Les objectifs et actions à mettre en œuvre au cours du PACTE 2019-2022 :

Rappel de l'axe dans lequel chaque action ou objectif se situe : **AXE 3**

Objectifs et actions à mettre en œuvre :

3-3 Proposer des outils de diagnostics quantitatifs et qualitatifs et des évaluations

- **Action 32:** Développer le Lab d'Innovation Publique
- **Action 33 :** Mettre en place un cycle de conférences
- **Action 34 :** Réaliser un diagnostic en continu
- **Action 35 :** Evaluer le PACTE (actions et expérimentations)

3-4 Assurer l'interopérabilité des Systèmes d'Information

- **Action 37 :** Accrocher le SI FP à la plateforme AGORA
- **Action 38 :** Accrocher le SI FP à un outil d'orientation

2- SYNTHÈSE DE LA STRATÉGIE PROPOSÉE DANS LE CADRE DU PACTE D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES 2019-2022

En Centre-Val de Loire, le dynamisme de la politique Emploi, Formation et Orientation Professionnelle est connu et reconnu par chacun.e et les réussites sont très nombreuses :

- La stratégie globale du CPRDFOP signée en juillet 2017 par 16 partenaires et articulée avec l'ensemble des autres stratégies régionales sectorielles (SRDEI, ...).
- Le déploiement du Service Public Régional de l'OrientatIon sur l'ensemble du territoire régional et la fédération de près d'une centaine d'acteurs de l'orientation au sein de 12 réseaux locaux.
- La qualité de l'offre de formation :
 - conçue de façon partenariale et articulée entre la formation initiale et la formation professionnelle continue ;
 - allant des savoirs de base jusqu'à la qualification tout en passant par l'adaptation au poste de travail, définie et mise en œuvre au plus des territoires ;
 - répondant à des besoins de compétences de l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie régionale ;
 - s'adressant d'ores et déjà prioritairement aux publics les moins qualifiés et permettant à près de deux tiers des personnes formées d'être en emploi et notamment en emploi durable.
- La qualité de l'ensemble des partenariats tant au niveau régional qu'au niveau local permettant d'être réactifs et souples pour répondre aux besoins sans cesse en évolution des besoins des personnes, des entreprises et des territoires, dans l'objectif permanent de favoriser l'emploi.
La démarche très innovante menée depuis 2016 par l'Etat et la Région Centre-Val de Loire, en lien avec les partenaires sociaux et Pôle emploi dans le cadre des Cordées du Territoire est une illustration majeure de la capacité à dialoguer en proximité, au niveau de chacun des bassins de vie, à se mobiliser et à construire collectivement en faveur de l'emploi, en articulant de manière étroite les leviers que représentent l'orientation, la formation et l'accompagnement vers l'emploi.

Cependant, le rayonnement économique et social de la région Centre-Val de Loire est freiné par :

- les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises dans de nombreux secteurs (industrie, transport, logistique, services à la personne, ...). Bien que la région enregistre un taux de chômage légèrement inférieur à la moyenne nationale, elles refusent parfois même des contrats par manque de salariés qualifiés. Les compétences attendues sont sans cesse en évolution de par les différentes mutations qui s'opèrent ;
- le manque d'appétence des publics pour la formation alors qu'elle est un vecteur majeur pour leur emploi et leur évolution professionnelle ;
- le manque d'attractivité de certains métiers, de certains secteurs économiques, de certains territoires, les difficultés de mobilité.

Le PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 représente ainsi un levier majeur pour consolider les acquis de la politique Emploi, Formation et Orientation Professionnelles en Centre-Val de Loire et pour accompagner les transformations attendues dans les 4 années à venir.

A ce titre, l'ambition de la stratégie portée l'Etat et la Région Centre-Val de Loire, en lien avec les partenaires sociaux, vise à favoriser toujours et plus encore l'emploi au profit des jeunes, des personnes peu ou pas qualifiées, des entreprises et des territoires.

A l'horizon 2022, l'objectif du PACTE est de **former 1 millions de jeunes et DE peu ou pas qualifiés au niveau national. Pour la région Centre-Val de Loire, (poids estimé à 3,6%), la perspective serait donc de former 72 000 personnes au cours des 4 années.**

Pour ce faire, **l'Etat, la Région, en lien avec les partenaires sociaux s'engagent au titre du PACTE régional à répondre de façon dynamique, réactive et innovante à définir et mettre en œuvre sur la période 2019-2022 un programme d'actions** visant à répondre d'ici 2022 aux enjeux suivants :

- Favoriser l'emploi durable des jeunes et personnes peu ou pas qualifiées ;
- Accompagner les acteurs de l'orientation pour favoriser la prise en charge des publics isolés ou sans perspective professionnelle ;
- Répondre de façon plus qualitative et quantitative aux besoins de compétences des entreprises, en aidant ces dernières à formaliser leurs besoins ;
- Agir de plus en plus de façon partenariale et au plus près des territoires.

Pour y répondre, **les transformations suivantes seront déployées avec l'appui des moyens supplémentaires apportés dans le cadre du PACTE :**

1) Transformation de l'offre de formation impliquant fortement les entreprises engagées :

- Construire l'offre de formation à partir des besoins de compétences identifiés et formalisés par les entreprises elles-mêmes ;
- Etoffer l'offre de formation ciblant des secteurs clés pour le développement économique de la région et l'emploi et en accroissant la logique de parcours : industrie, aide à la personne, transport logistique, agriculture, transition énergétique, ... ;
- Associer les entreprises qui s'engagent à recruter des personnes à la définition même de l'action de formation, à la sélection des stagiaires, au déroulement de la formation ;
- Doubler les opérations de GPEC-T pour assurer une couverture d'ici 2022 sur l'ensemble du territoire régional ;
- Sensibiliser les entreprises aux enjeux de l'évolution professionnelle (CEP...) ;
- Capitaliser ces travaux autour de 10 parcours qualifiants/certifiants adaptés ou créés de toute pièce pour alimenter les travaux nationaux sur les certifications.

2) Transformation des parcours et de l'appareil de formation :

- Analyser l'offre de formation et l'appareil de formation actuel ;
- Revoir l'ingénierie de cette offre pour délivrer celle-ci dans une approche « compétences » en développant les apprentissages en situation de travail, intégrant des modules agiles (compétences transverses, ...), mobilisant des outils et supports performants, digitaux notamment ;
- Augmenter les poursuites de formation en favorisant des parcours de formation sans couture et/ou itératif permettant une meilleure insertion dans l'emploi ;
- Développer l'innovation dans la conception des nouvelles actions de formation (associant les publics concernés, ...) dans la mobilisation des outils et supports (digitaux notamment) ;
- Concevoir une offre nouvelle de formation pour les publics qui ne peuvent accéder à la formation ou qui ne bénéficient insuffisamment (personnes sous-main de justice, ...) ;
- Renforcer des actions permettant de donner envie aux publics peu ou pas qualifiés d'acquérir et enrichir régulièrement leurs compétences, afin de favoriser l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.
- Accompagner des équipes des organismes de formation à la définition et à la mise en œuvre d'une stratégie de transformation de l'offre de formation.

3) Transformation de l'information et de l'accompagnement des publics:

- Renforcer l'information et la développer en proximité des publics, y compris en Zone de Revitalisation Rurale ou en Quartiers Politique de la Ville (outils numériques, initiatives locales, container itinérant,...)
- S'appuyer sur les acteurs locaux du SPRO élargis aux acteurs de proximité pour développer des initiatives en faveur de l'attractivité des métiers, des secteurs, et des entreprises
- Mobiliser les publics vers les secteurs porteurs et les métiers en tension
- Redonner l'envie aux publics d'aller se former et capter les publics qui renoncent à leur projet
- Transformer la « chaîne » formation/accompagnement, non seulement pendant le déroulement des actions de formation mais également en amont et en aval

Pour ce faire, **un programme d'actions sera défini et adapté chaque année par l'Etat et la Région**. Sous leur pilotage, ce programme fera l'objet d'une concertation permanente au niveau régional dans le cadre du bureau du CREFOP et d'un suivi partagé et régulier. Les acteurs des territoires seront associés à la démarche dès 2019.

La montée en puissance de la mise en œuvre de la stratégie se fera au fil des années. Des travaux seront prioritairement menés en 2019 pour analyser finement les parcours de formation actuels et proposer toutes les évolutions possibles quant à une nouvelle ingénierie de parcours à déployer. En fonction de l'avancée des travaux, des expérimentations pourront être engagées. Parallèlement, l'organisation et la mise en œuvre d'entrées supplémentaires en formation en faveur des jeunes, des personnes peu ou pas qualifiées seront réalisées. Les années 2020 et 2021 seront marquées par le déploiement plein et entier de la mise en œuvre d'actions visant la réalisation des transformations à opérer.

Ces enseignements permettront aux acteurs d'enrichir les parcours de formation et l'accompagnement des publics. Cela se traduira par le futur Programme de formation de la Région qui s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2021, articulé avec les interventions des autres financeurs de la formation.

Afin que l'engagement de la Région soit cohérent et efficace, **les actions relatives à l'Orientat**ion Tout au Long de la Vie s'articulent pleinement avec la stratégie pluriannuelle.