



Le Président,

19.02.03

**Rapport du Président du Conseil Régional
à la Séance Plénière**

Réunion du 25 avril 2019

Développement d'une offre de formation co-construite avec des entreprises engagées en faveur de l'emploi : opérations DEFI (Développement de l'Emploi par les Formations Inclusives).

Approbation de la convention cadre entre la Région Centre-Val de Loire, les entreprises, les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

I – LE PARADOXE DE L'EMPLOI ET L'OPPORTUNITÉ DU PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES 2019-2022

1- Le paradoxe d'une reprise économique réelle et d'un chômage persistant en région Centre-Val de Loire

Après des années de crise, la situation économique s'est nettement améliorée en région Centre-Val de Loire. Ainsi, une augmentation de 17 % des créations d'entreprises a été constatée entre 2017 et 2018, ce qui représente 17 500 nouvelles entreprises l'année dernière. Par ailleurs, la balance commerciale a été excédentaire de plus de 900 M€ en 2018 (alors que la France a enregistré un déficit commercial de 60 Mds €), avec 20 Mds € de produits régionaux exportés.

Les entreprises du territoire en profitent et voient ainsi leurs carnets de commande se remplir. Or, alors que leur développement dépendra de leur capacité à honorer ces commandes, le premier frein rencontré ne relève ni du besoin de foncier, ni de la capacité à innover ou encore de celle à investir : c'est le manque de ressources humaines qui fait avant tout obstacle à leur développement. En effet, les entreprises de toute taille disent peiner à pourvoir les postes et se voir contraintes à décliner des nombreux contrats et opportunités.

Une offre et une demande d'emploi qui ne se rencontrent qu'insuffisamment, tel est le constat qui peut donc être dressé en 2019. Ce phénomène peut trouver sa source dans différents facteurs : représentations erronées sur certains métiers, conditions et environnement de travail défavorables, manque de qualification ou qualification inadaptée aux réalités de l'entreprise, etc.

Ce paradoxe de l'emploi n'est plus supportable pour notre territoire, tant pour les demandeurs d'emploi concernés dans un contexte de difficultés sociales accrues, que pour les entreprises qui souhaitent être le moteur de la croissance.

La formation professionnelle, facteur d'épanouissement professionnel et personnel, est un levier efficace pour susciter cette réponse aux besoins de compétences sur les territoires.

En effet, les résultats de la politique de formation professionnelle continue menée par la Région Centre-Val de Loire à destination des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion professionnelle sont probants : à l'issue des formations qualifiantes « Parcours Métiers », 69 % des stagiaires parviennent à (re)trouver un emploi dans les 6 mois suivants la fin de la formation, pourcentage qui croît à 74 % pour les stagiaires ayant obtenu la certification (*tous types et durées d'emploi confondus, sur des emplois en lien ou non avec la formation suivie*).

Pourtant, force est de constater que ce levier destiné à répondre aux besoins de recrutement des entreprises reste méconnu par ces dernières. Elles sont par ailleurs encore trop peu nombreuses à s'impliquer réellement dans la réalisation des formations (ex : pour les stages en entreprise).

Or, l'engagement de toutes les parties dans le process de formation, et en particulier des entreprises, est essentiel. Pour susciter cette implication, il s'agit de définir avec les entreprises une offre de formation « cousue main » pour répondre aux besoins de compétences qu'elles identifient.

2- L'opportunité du PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019-2022

Le PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, adopté en Assemblée plénière régionale du 20 décembre 2018, représente 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 par 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.

Pour ce faire, l'Etat, la Région, en lien avec les partenaires sociaux se sont engagés au titre du PACTE régional à définir et mettre en œuvre un programme d'actions visant à répondre de façon dynamique, réactive et innovante 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 ;
- Agir de plus en plus de façon partenariale et au plus près des territoires.

Pour répondre à ces différents enjeux et avec l'appui des moyens supplémentaires apportés par l'Etat dans le cadre du PACTE, la Région développe dès 2019 une offre de formation co-construite avec les entreprises qui s'engagent en faveur de l'emploi, en déployant les opérations partenariales intitulées « DEFI (Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives) – une formation pour un emploi ».

L'objectif est à terme d'élaborer et mettre en œuvre 69 opérations : 3 sur chacun des bassins de vie.

II – LES OPERATIONS DEFI : LE DEVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE FORMATION CO-CONSTRUITE AVEC LES ENTREPRISES ENGAGEES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

1- L'esprit de la démarche DEFI – une formation pour un emploi

En s'appuyant sur les enseignements d'expérimentations conduites en 2018 en Indre-et-Loire et dans le Loiret, ces opérations partenariales « DEFI – une formation pour un emploi » visent à amplifier, tant le développement des compétences et l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, que la réponse aux besoins de recrutement des entreprises sur les territoires.

En effet, elles permettent de :

- ✓ accompagner le **développement et l'attractivité des territoires, soutenir le développement économique et l'emploi,**
- ✓ mettre à disposition une **offre de service territoriale intégrée,**
- ✓ piloter la coordination des réponses sur la base d'une **approche transversale rénovée** autour de l'économie dont DEV'UP, la formation, l'aménagement du territoire et les acteurs locaux,
- ✓ créer les conditions d'une **implication réelle des entreprises** dans la formation des demandeurs d'emploi et le **recrutement** de ces derniers,
- ✓ maximiser les **chances d'insertion** des stagiaires à l'issue du dispositif de formation,
- ✓ apporter des **éléments concrets sur l'évolution des besoins de certification.**

Chaque projet DEFI représente un process collaboratif et dynamique unique, reposant sur cinq étapes clés (annexes A et B) :

- 1- Procéder à l'analyse des besoins de l'entreprise de manière très précise, en regard avec les diagnostics du territoire ;
- 2- Mettre en place une démarche collaborative de co-conception aux fins de répondre aux besoins de l'entreprise en actionnant le levier de la formation ;
- 3- Formaliser l'engagement de l'ensemble des partenaires dans le projet de formation au travers d'une convention de partenariat ;
- 4- Mettre en œuvre le projet de formation ;
- 5- Evaluer le dispositif de formation et capitaliser les enseignements pour modéliser de nouveaux parcours de formation qualifiants / certifiants.

Le partenariat est matérialisé par une convention qui définit les engagements et le mode de collaboration entre la Région pilote de chaque opération, les entreprises, et les partenaires de l'orientation, de la formation et de l'économie.

La convention cadre de partenariat s'organise autour d'engagements réciproques des signataires (annexe C):

- **la Région, pilote de la démarche,** s'engage à **définir et mettre en œuvre l'action de formation professionnelle « cousue main »** ;
- **les entreprises,** s'engagent à **s'impliquer à chaque étape de la formation** (fournir les éléments pour l'identification des besoins de compétences, participer au recrutement des stagiaires, les accueillir pendant les périodes d'alternance...), **à mobiliser si besoin leurs moyens** en lien avec l'organisme de formation retenu par la Région (ex : plateau technique, salarié formateur), **et à recruter les personnes sur des postes pérennes** à l'issue de la formation (CDI ou CDD > 6 mois) ;

- **les partenaires du service public régional d'orientation** et en particulier Pôle Emploi, les Missions Locales, les Cap Emploi, **s'engagent à repérer et orienter les demandeurs d'emploi vers l'action, et à communiquer largement pour toucher les publics** ;
- en fonction des opérations, **les autres partenaires** (EPCI, partenaires sociaux, branche, OPCO) **pourront contribuer à l'expression des besoins de compétences des entreprises et à faciliter la mise en relation avec ces dernières.**

Les objectifs des conventions seront mis en œuvre par la Région au travers de la mobilisation des dispositifs régionaux de formation de droit commun (Programme régional de formation, Fonds réactif emploi formation), avec le concours financier de l'Etat et en lien avec les partenaires sociaux dans le cadre du PACTE régional 2019-2022.

2- Les résultats significatifs des premières expérimentations DEFI

Le déploiement des opérations DEFI, centrées sur une approche compétences, vise donc à faire évoluer cette situation, à susciter l'implication de tous pour que les compétences détenues ou à développer par les demandeurs d'emploi puissent pleinement rencontrer les besoins des entreprises.

Les expérimentations conduites en 2018 montrent à ce titre des résultats intéressants :

- Formation sur la maintenance ferroviaire à Tours, avec les entreprises Ferrotract, Imateq, Meccoli et Vitamotor : 8 embauches dès la fin de la formation sur les 12 stagiaires ayant suivi la totalité du parcours (67 %) ;
- Formation à la conduite de machine de verrerie à Orléans, avec Duralex : 7 embauches dès la fin de la formation sur les 9 stagiaires ayant suivi la totalité du parcours (78 %).

Les entreprises concernées par ces deux opérations sont d'ailleurs prêtes à s'engager à nouveau.

3- La dynamique engagée avec les Cordées du Territoire 2019 pour promouvoir la démarche et susciter des projets DEFI

Lors de la 3^{ème} édition des Cordées du Territoire organisée du 30 janvier au 29 mars 2019, le dispositif a été présenté afin de recueillir notamment l'avis des acteurs concernés. Force est de constater que ce dernier a suscité une forte adhésion des entreprises, mais également des partenaires au contact des demandeurs d'emploi, compte-tenu du caractère « gagnant - gagnant » de ces opérations. Ces réunions ont par ailleurs permis de recenser de nombreux contacts intéressés par la mise en place des opérations dans les mois à venir.

Ainsi, au regard de l'objectif de 69 projets DEFI à engager en 2019, un premier point d'étape peut être établi à fin Mars sur les pistes recensées.

a- Une large promotion de la méthode initiée par la Région sur les territoires

La diffusion de la démarche DEFI est en cours sur l'ensemble du territoire régional grâce aux Cordées des territoires et à la promotion régionale et territorialisée de cette démarche :

- près de **350 entreprises** ont participé aux Cordées 2019, avec 8 à 30 entreprises par bassin ;
- **170 fiches d'intérêt** pour la démarche DEFI ont été recueillies à cette occasion, avec 3 à 20 fiches d'intérêt par bassin ;

Les ressources humaines complémentaires accordées dans le cadre du PACTE régional d'investissement dans les compétences permettront d'ici l'Eté de reprendre l'attache des entreprises, afin de traduire cet intérêt exprimé en besoins formalisés de compétences susceptibles de donner lieu à la construction d'une offre sur-mesure.

b- De nombreux projets d'ores et déjà identifiés et en cours de mise en œuvre pour certains

41 projets DEFI pourraient être engagés en 2019 et ce sans que la matière des Cordées ait pu encore toute être exploitée.

De surcroît, de nouvelles opérations ont déjà pu se concrétiser :

- Formation d'opérateur de presses à emboutir, à Orléans et Montargis, avec les entreprises Faurécia, Brandt, Stéva, Federal-Mogul ;
- Formation aux 1ers gestes d'ouvrier viticole, à Vierzon, avec les exploitants Trenblay, Corbinerie, Sorbe, Rouze, Mirebeau, Cordaillat, Maison Blanche ;
- Formation à la conduite du transport en commun sur route, à Blois, avec l'OPCA transports & services, les entreprises Simplon, Keolis, STDLC et CBA ;
- Formation aux 1ers gestes de la grande distribution, à Joué-les-Tours, avec le centre E. Leclerc ;
- Formation à la conduite routière de marchandise, à Châteaudun, avec l'entreprise Mauffrey.

c- Une dynamique qui essaime l'ensemble du territoire régional et des secteurs d'activité

A ce stade, les projets DEFI concernent les 6 départements et 19 des 23 bassins de vie.

Les secteurs d'activité concernés par les opérations DEFI se diversifient, en cohérence avec les métiers en tension et les principaux achats de formation engagés en 2019 au titre du PACTE régional d'investissement dans les compétences.

Si l'industrie demeure un secteur privilégié en termes de nombre de projets DEFI (10), elle se voit devancée par le transport et la logistique (14) et suivie par la santé et l'aide à domicile (7). Quelques projets concernent également le commerce, l'agriculture, l'hôtellerie restauration....

III - PROPOSITIONS DU PRESIDENT

Je vous propose d'adopter la délibération suivante :

L'Assemblée Plénière Régionale, réunie le **25 avril 2019**,

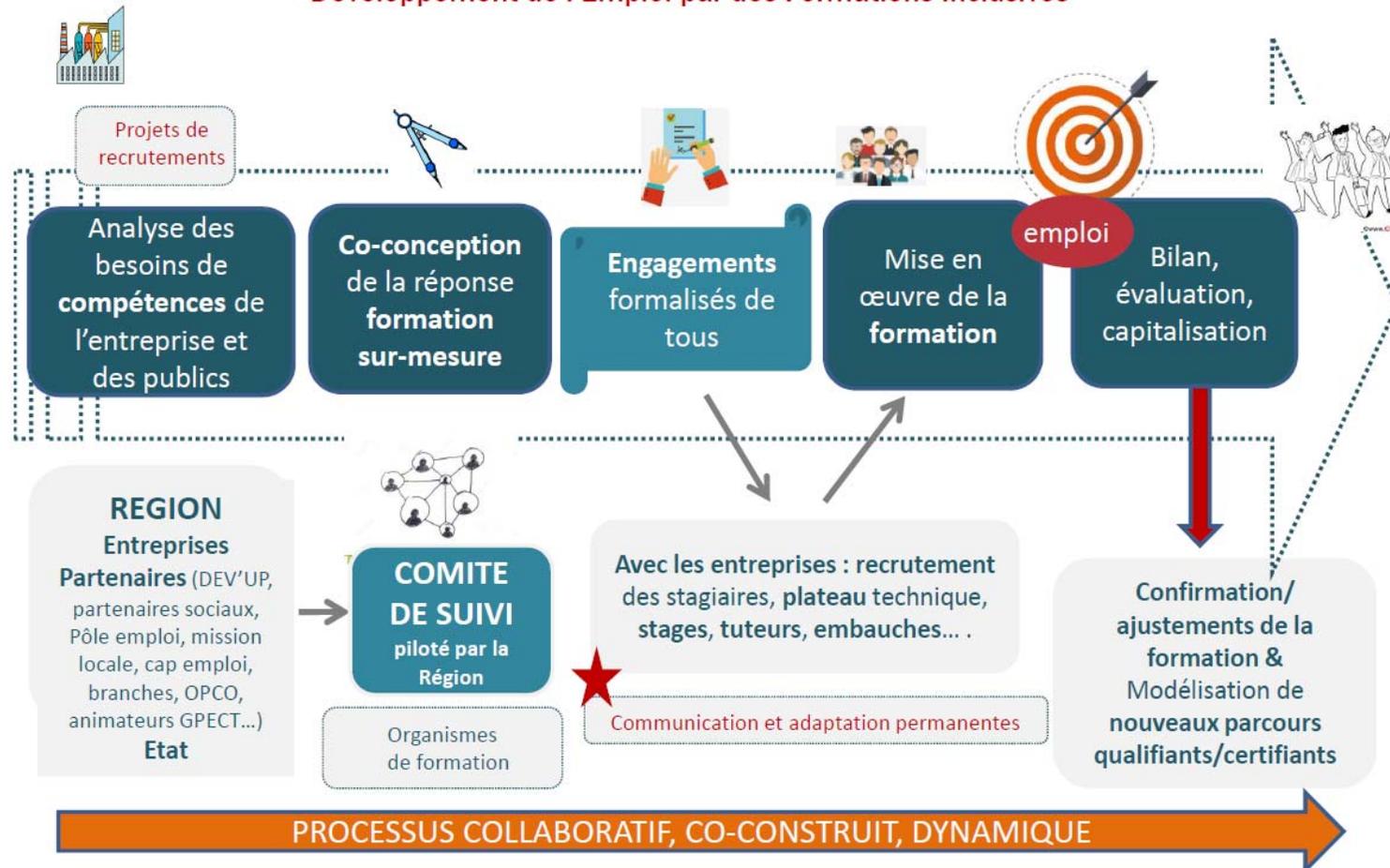
Décide :

- d'approuver la convention cadre type jointe en annexe C entre la Région Centre-Val de Loire, les entreprises, les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles,
- d'habiliter le Président à signer les conventions propres à chaque opération ainsi que tous les actes afférents à la présente délibération.

François BONNEAU



Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives



PACTE – AXE 1 – ACTION 3
« DEFI - une formation pour un emploi »
Développer l'Emploi par des Formations Inclusives

Une offre de formation « cousue main » co-construite avec les entreprises pour répondre à leurs besoins de compétences et à leur engagement de recruter, au plus près des territoires

Pilotée par la Région en associant les partenaires du territoire, la démarche « DEFI – une formation pour un emploi » fonctionne en cercle vertueux. La construction d'une formation « cousue main » adaptée au plus près des réalités des entreprises, ainsi que le pilotage territorialisé et coordonné de la Région Centre–Val de Loire visent à :

- ✓ **accompagner le développement et l'attractivité des territoires, ainsi que le développement économique et l'emploi**
- ✓ **mettre à disposition une offre de service territoriale intégrée,**
- ✓ **piloter la coordination des réponses sur la base d'une approche transversale renouvelée autour de l'économie dont DEV'UP, la formation, l'aménagement du territoire et les acteurs locaux,**
- ✓ **créent les conditions d'une implication réelle des entreprises dans la formation des demandeurs d'emploi et le recrutement de ces derniers,**
- ✓ **maximisent les chances d'insertion des stagiaires à l'issue du dispositif de formation,**
- ✓ **apportent des éléments concrets sur l'évolution des besoins de certification (Action 2).**

Les entreprises, quels que soient leurs secteurs d'activité, sont constamment amenées à évoluer : renouvellement « naturel » de leurs ressources humaines (cf. pyramide des âges...), projet de développement à court ou moyen terme, investissement en matériel, obligation d'appliquer des normes qualité, évolutions technologiques ou organisationnelles, notamment liées à la transformation numérique...

Ces évolutions ont des impacts sur les besoins en compétences, auxquels la formation professionnelle des jeunes ou demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés doit pouvoir apporter des réponses.

1. À PARTIR DES OBJECTIFS DES ENTREPRISES

Les objectifs des entreprises peuvent être de natures très diverses, définis en fonction de leur environnement (tendances du marché, évolution de la réglementation, situation du bassin d'emploi...), de leur stratégie (conquête de nouveaux marchés, engagement en matière de développement durable...) et/ ou de leurs enjeux RH (évolution des métiers, turnover, transmission des compétences...).

A titre d'exemple :

- Se développer / diversifier ses activités
- Améliorer la qualité /la réactivité de la production
- Faire face à des difficultés de recrutement
- Se mettre en conformité avec de nouvelles normes (santé, sécurité, environnement, qualité...)
- S'adapter à de nouvelles technologies / miser sur l'innovation, la transition numérique

2. IDENTIFIER LES BESOINS EN COMPETENCES ET CO-CONSTRUIRE UNE FORMATION SUR MESURE

Au regard des objectifs de l'entreprise, l'enjeu est de repérer les compétences nécessaires à développer à court ou moyen terme.

« DEFI » est un processus collaboratif piloté par la Région, visant la mise en place de formations « sur mesure » co-construites avec les entreprises et les autres partenaires du territoire, en vue de favoriser l'emploi.

L'analyse du besoin de l'entreprise s'appuie sur le diagnostic territorial permanent de la Région, forgé à partir de données internes et externes. Cette analyse est systématiquement formalisée en articulation avec les acteurs du développement économique (Dév'Up, EPCI, ...), les partenaires sociaux et les experts de l'observation emploi-formation (ORFE du GIP ALFA CENTRE, SESE Direccte,...), afin de garantir une réponse la plus adaptée possible.

Le besoin de compétences identifié dans une entreprise peut se retrouver dans d'autres entreprises du territoire. C'est pourquoi une offre de formation « mutualisée » est envisageable et même privilégiée. Dans cette optique, le recueil, l'analyse et le partage des besoins en compétences des entreprises à l'échelle locale, centralisés dans un outil accessible à tous les partenaires de la formation développé par l'ORFE du GIP ALFA CENTRE (PACTE – Axe T – **Action 28**), permettra de mieux cibler les futurs achats de formation et d'alimenter les travaux attendus autour de 10 certifications (PACTE – Axe 1 – **Action 2**).

Au regard du besoin identifié avec l'entreprise, DEFI propose d'y répondre en actionnant le levier de la formation. Plusieurs cas de figure peuvent se présenter et nécessiteront une réponse adaptée.

Exemples :

- l'offre de formation existe sur le territoire -> mise en relation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui dispense la formation ;
- l'offre de formation existe en région mais doit être adaptée -> étude de l'opportunité et de la faisabilité d'intégrer un module complémentaire sur une formation au PRF ou de modifier les modules existants ;
- l'offre de formation n'existe pas -> construction d'une offre de formation adaptée, selon une approche compétences, tous types de formation confondus.

3. FORMALISER L'ENGAGEMENT DE L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES DANS LE PROJET DE FORMATION AU TRAVERS D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT

Le process intègre également la signature d'une **convention de partenariat** entre l'ensemble des acteurs du projet, afin de :

- ✓ garantir l'implication de tous pendant toute la durée du projet ;
- ✓ formaliser et valoriser l'engagement des entreprises dans l'accueil des stagiaires pendant la formation et leur recrutement à l'issue ;
- ✓ labelliser la démarche au regard des éléments précédents et de l'ingénierie déployée.

4. FOCUS SUR LES PREMIERES EXPERIMENTATIONS « DEFI – une formation pour un emploi » EN 2018

❖ Technicien.ne de maintenance ferroviaire –Tours - Indre-et-Loire (37)

- Constat : Besoins convergents d'entreprises sur la maintenance ferroviaire, compte-tenu de la construction d'un pôle tourangeau en la matière ; absence de formation sur le territoire, et aucune certification existante au niveau national.

- **4 entreprises partenaires** (Ferrotract, Imateq, Meccoli et Vitamotor)
- Co-construction d'une **formation qualifiante sur-mesure, mise en place par la Région avec la MFR de Sorigny**, et engagement des entreprises à recruter à l'issue de la formation ; mobilisation de Pôle emploi pour l'orientation des demandeurs d'emploi sur ce dispositif, sélection des stagiaires avec les entreprises
- Résultats et perspectives : **8 embauches dès la fin de la formation sur les 12 stagiaires ayant suivi la totalité du parcours (67%), capitalisation et reconduction de la formation en 2019 avec un cercle élargi d'entreprises**, travail pour la reconnaissance de la formation par une certification.

❖ **Conducteur.trice de machine de verrerie –Orléans - Loiret (45)**

- Constat : Difficultés de recrutements de l'entreprise DURALEX sur différents postes, et en particulier sur la conduite de machines de verrerie ; existence d'une Mention complémentaire en Hauts-de-France, mais cette formation éloignée est inadaptée au regard des attendus ;
- **1 entreprise partenaire**, DURALEX, aux besoins très spécifiques :
- Co-construction d'une **formation qualifiante sur-mesure, mise en place par la Région avec un groupement d'organismes de formation (AFPI, GRETA, AREFOP)** et mobilisant les moyens de l'entreprise (plateau technique, salarié formateur) ; mobilisation de Pôle emploi pour l'orientation des demandeurs d'emploi sur ce dispositif, en particulier au travers de la MRS ; sélection conjointe des stagiaires avec l'entreprise.
- Résultats et perspectives : **7 embauches dès la fin de la formation sur les 9 stagiaires ayant suivi la totalité du parcours (78%), capitalisation en vue d'une éventuelle reconduction de la formation en 2019.**

Les étapes clés de la démarche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procéder à l'analyse des besoins de l'entreprise de manière très précise, en regard avec les diagnostics du territoire ; 2. Mettre en place une démarche collaborative de co-conception aux fins de répondre aux besoins de l'entreprise en actionnant le levier de la formation 3. Formaliser l'engagement de l'ensemble des partenaires dans le projet de formation au travers d'une convention de partenariat ; 4. Mettre en œuvre le projet de formation ; 5. Evaluer le dispositif de formation et capitaliser.
Pilote	Région (ERCVL / DFP)
Partenaires	Entreprises, Pôle emploi et membres du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), EPCI, OPCA, Branches professionnelles, DIRECCTE, ... à définir en fonction du projet et du territoire
Répartition des rôles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ la Région Centre-Val de Loire pilote le projet ; elle coordonne la réponse de formation, finance la formation ainsi que la prise en charge de la rémunération et des droits connexes des stagiaires conformément à son cadre d'intervention. ✓ Pôle Emploi, la Mission locale et/ou Cap emploi interviennent dans l'accompagnement, le recrutement des stagiaires en lien avec le SPRO, et la valorisation des métiers. ✓ Les entreprises interviennent sur toutes les étapes et notamment sur la partie recrutement, l'alternance pendant la formation, l'intégration en emploi des stagiaires à l'issue de la formation.
Public cible	Les demandeurs d'emploi // les entreprises qui recrutent
Territoire(s)	L'ensemble des bassins d'emploi de la Région Centre-Val de Loire
Impacts attendus	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mieux insérer les personnes qui ont choisi de se former sur des métiers porteurs ✓ Répondre aux besoins de compétences des entreprises.
Moyens	Mobilisation de l'ensemble des Référents territoriaux formation (RTF) de la Région pour cette nouvelle mission , étroitement liée à leurs compétences et savoir-faire (analyse du besoin de formation, examen des offres de formation, suivi des actions, animation territoriale...). Environ 45H / opération d'« approche intégrée » pour aboutir au démarrage de la formation. >> sur les moyens complémentaires accordés par l'Etat dans le cadre du PACTE, 6 nouveaux postes de Référents territoriaux sont mis en place en ce sens (14 RTF contribueront à déployer ce type d'opérations) en articulation avec le siège de la DFP
Indicateurs de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises partenaires - Nombre de conventions de partenariat DEFI signées - Nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation - Nombre de stagiaires recrutés par les entreprises à l'issue des formations DEFI - Situation des stagiaires 6 mois après la sortie de formation
Enjeux transverses PACTE – lien Action 3 avec les Actions 2 et 28	La création de formations « cousues 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.



Convention partenariale entre

la Région Centre-Val de Loire,
les entreprises (*les citer nominativement*),
Pôle Emploi Centre-Val de Loire, ... (*à compléter si*
***d'autres partenaires*)**

liée à la mise en œuvre d'une action de formation
professionnelle "*intitulé de la formation*"
en faveur de *XX* demandeurs d'emploi

ENTRE

- **La Région Centre-Val de Loire**, sise 9 rue Saint-Pierre Lentin – CS 94117 - 45041 ORLEANS Cedex 1, représentée par le Président, François BONNEAU ou la Vice-Présidente, Isabelle GAUDRON ;
- **Les entreprises :**
 - **XXXX**, sise, représentée par **XXXXXX** ;
 - **XXXX**, sise, représentée par **XXXXXX** .
- **Les partenaires :**
 - **Partenaires sociaux / Branche / OPCO / EPCI ...** sise, représentée par **XXXXXX** ;
 - **Pôle Emploi Centre-Val de Loire**, sise 3A rue Pierre Gilles de Gennes - 45000 ORLEANS, représenté par la Directrice Régionale, Virginie COPPENS-MENAGER ;
 - **la Mission locale et/ou le Cap emploi**, représenté par **XXXXXX** , sise



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**



+ Logos entreprises et autres partenaires

1 – Contexte

EXPLICITER LE CONTEXTE DE L'OPERATION / EXEMPLE ci-dessous

Plusieurs entreprises (ou l'entreprise *xxx*) du « *territoire* » spécialisées dans « *préciser le secteur d'activité* » ont fait part de leurs besoins en recrutement sur les métiers de « *citer* ». Elles ont exprimé à plusieurs reprises de grandes difficultés pour recruter du personnel qualifié. Les publics expérimentés et directement employables sont déjà en poste et le restent (faible turnover).

Une première rencontre, à l'initiative de « *citer le partenaire* », regroupant *xx* entreprises du « *département* » le « *date* », a permis de faire un point de situation des problématiques de recrutement rencontrées et d'envisager plusieurs pistes d'action, dont celle de la formation.

D'autres rencontres multi-partenariales ont suivi, associant les services de la Région Centre-Val de Loire, de Pôle Emploi « *et d'autres partenaires* ». Elles ont permis de définir un plan d'action partagé afin de répondre aux besoins de recrutement et de formation des entreprises sur un métier particulièrement en tension, celui de « *citer le métier* ».

Ce plan d'action est piloté et mis en œuvre par la Région avec le concours financier de l'Etat et en lien avec les partenaires sociaux, dans le cadre du PACTE Régional d'Investissement pour les Compétences 2019-2022 signé le 22/01/2019.

2 – Objet du partenariat pour « *année de référence* »

Le plan d'actions vise la création de *xx* emplois de « *citer le métier* » dans *xx* entreprises, sur le bassin de « *territoire* ».

Pour contribuer à l'atteinte de cet objectif, **une action de formation professionnelle** est mise en œuvre en faveur de demandeurs d'emploi, laquelle comprend des périodes de formation partagées entre l'entreprise et le centre de formation.

La formation vise l'obtention du « *libellé de la formation* ». Compte-tenu des attendus en termes de compétences des entreprises, la formation propose en complément des modules sur :

- La connaissance / le fonctionnement de l'entreprise,
- Les techniques de recherche d'emploi,
- Le savoir-être en entreprise,
- ...

Le recrutement pour l'action de formation et pour l'emploi à l'issue de l'action sera basé sur les compétences et habiletés des demandeurs d'emploi. L'accès à la formation sera donc ouvert à tout demandeur d'emploi quels que soit son âge, son sexe, ses origines sociales, religieuses ou ethniques.

Sous réserve de l'atteinte des objectifs de formation, il sera visé à l'issue de la formation **la conclusion de contrats de travail en faveur des personnes formées, d'une durée de 6 mois ou en CDI.**

Le process de recrutement des demandeurs d'emploi sur l'action de formation, qui associe *la/les* entreprises et les membres du Service public régional d'orientation (SPRO), est prévu de la manière suivante : **DECRIRE LE PROCESS PREVISIONNEL**

- Une ou plusieurs informations collectives en présence de *la / des* entreprises dans les locaux de *xxx*
- Tests, entretiens par un jury composé de *xxx*, ...

3 – Engagements réciproques

a) La Région Centre-Val de Loire s'engage à :

- Définir et mettre en œuvre l'action de formation professionnelle dans le cadre du Programme régional de formation et/ou du Fonds Réactif Emploi Formation, dans la limite des crédits attribués à la politique de formation professionnelle dans le cadre du budget voté par l'Assemblée plénière régionale et avec le concours financier de l'Etat, pour préparer les demandeurs d'emploi à répondre aux besoins de compétences identifiés par l'entreprise sur le métier visé :

Formation :

Nombre de stagiaires visés :

Durée de la formation : xxh en centre et xxh en entreprise

Organisme de formation attributaires du marché :
.....

Dates de session prévisionnelles : du xx au xx 20..

- Assurer la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation ;
- Assurer la prise en charge de la rémunération et des droits connexes des stagiaires dans les conditions prévues à son règlement d'intervention ;
-

b) Les entreprises s'engagent à :

- Communiquer toutes leurs offres d'emploi à Pôle Emploi, afin de rendre visibles les besoins réels de recrutement sur l'ensemble des outils statistiques (ORFE, CLEOR...) ;
- Fournir en amont tous les éléments nécessaires en termes d'identification des besoins de compétences et d'emplois pour le recrutement et la mise en œuvre des actions de formation correspondantes et, en aval, les noms des candidats recrutés à l'issue de la formation ;
- Participer au processus de recrutement des stagiaires pour la formation :
 - Présentation de l'entreprise aux informations collectives,
 - Participation aux job-dating organisés par les partenaires (*citer pour chaque convention, Pôle Emploi ou autres partenaires du SPRO, organismes de formation*),
 - Organisation d'une visite de l'entreprise,
 - Participation aux entretiens de sélection,
 -
- Accueillir les stagiaires pendant les périodes d'alternance (selon un calendrier défini en accord avec l'organisme de formation) ;
- Mobiliser les moyens de l'entreprise en partenariat avec l'organisme de formation, en mettant à disposition un plateau technique et un salarié comme formateur ;

- Favoriser l'intégration des stagiaires en mettant à leur disposition le matériel technique nécessaire, des vestiaires, une salle de restauration... et en désignant des tuteurs ;
- Participer aux bilans intermédiaire et final avec les stagiaires pour suivre la formation, ajuster les contenus, et capitaliser les enseignements de l'action ;
- Recruter sur des postes pérennes les stagiaires à l'issue de la formation et répondant aux besoins de compétences de l'entreprise.
-

c) Autres partenaires (partenaires sociaux, branche, OPCO, EPCI...)

- Contribuer à l'expression des besoins de compétences des entreprises (recensement, enquête quantitative et qualitative...) ;
- Faciliter la mise en relation avec les entreprises ;
- Faire le lien entre l'action de formation et d'autres axes de travail territoriaux (ex : groupements d'employeurs, boucles saisonnières, actions sur l'attractivité des métiers...).
-

d) Pôle Emploi s'engage à :

- Repérer les publics demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer la formation et les orienter vers le process de recrutement sur la formation prévu à la présente convention en lien avec les autres partenaires du Service Public Régional d'Orientation (SPRO) ;
- Promouvoir le plus largement possible la formation lors d'évènementiels, salons, forums... et en mobilisant les moyens de communication de Pôle emploi (affichage, réseaux sociaux, etc.) ;
- Prendre en charge la rémunération pour les demandeurs d'emploi en Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), Allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ou Allocation de solidarité spécifique (ASS).
-

e) La Mission locale / Cap emploi s'engage à :

- Repérer les publics demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer la formation et les orienter vers le process de recrutement sur la formation prévu à la présente convention en lien avec les autres partenaires du Service Public Régional d'Orientation (SPRO) ;
- Promouvoir le plus largement possible la formation lors d'évènementiels, salons, forums... ;
-

4 - Modalités de pilotage et de suivi

a) Mise en place d'une instance de suivi

Un comité de suivi est mis en place, composé de chacune des parties qui ont désigné un référent opérationnel pour le suivi de cette opération.

Ces référents sont :

- Région Centre-Val de Loire : « *nom du référent Formation territorial* ».
- Entreprise(s) : *xxx, fonction*
- Partenaires : *xxx, fonction*
 - Partenaires sociaux/Branche/OPCO/EPCI : *xxx, fonction*
 - Pôle Emploi : *xxxx, fonction*
 - Mission locale / Cap emploi : *xxx, fonction*

La Région, en charge du marché public de formation mobilisé, associera l'organisme de formation autant qu'elle le souhaite à ce comité de suivi.

b) Rôle du comité de suivi

Le comité de suivi est chargé de coordonner et d'examiner la mise en œuvre de cette convention.

Il s'agit de :

- Mettre en place l'organisation favorisant l'efficacité de fonctionnement entre les partenaires du projet ;
- Délivrer toutes les informations nécessaires à la bonne marche du projet et assurer leur diffusion à l'ensemble des partenaires signataires ;
- Apporter des réponses concrètes aux problèmes posés ;
- Évaluer les résultats obtenus.

c) Fréquence des réunions

Les partenaires se réuniront en tant que de besoin au vu du déroulement de l'action et au moment des bilans.

5. Indicateurs de suivi et réalisation

Les Indicateurs de réalisation ont été définis et s'articulent comme suit :

POLE EMPLOI ET LES AUTRES MEMBRES DU SPRO COMMUNIQUERONT AU COMITE DE SUIVI LES DONNEES CI-APRES :

- le nombre de candidat.e.s orientés en formation ;
- la communication mobilisée.

LES ENTREPRISES TRANSMETTRONT AU COMITE DE SUIVI LES DONNEES CI-APRES :

- la liste des candidats reçus en entretien et les suites données ;
- le nombre de candidats recrutés et la nature des postes (CDD/CDI/Temps complet/temps partiel).

LA REGION CENTRE - VAL DE LOIRE FOURNIRA AU COMITE DE SUIVI LES DONNEES CI-APRES :

- le nombre de candidats recrutés en formation ;
- le nombre de stagiaires ayant validé leur formation ;
- le nombre d'heures de formation déployées ;
- le coût de la formation.

6. Communication externe

Chaque signataire s'engage à informer les autres partenaires signataires de toute action de communication externe qu'il envisage au titre de la présente convention.

Les logos de la Région Centre–Val de Loire, de Pôle Emploi, [des partenaires à la convention](#), de l'Etat et du PIC « Investir dans vos compétences », doivent figurer sur l'ensemble des documents de communication à destination des publics. La fiche technique « communication » actualisée, ainsi que les chartes graphiques de la Région Centre – Val de Loire et du logo « Investir dans vos compétences » sont disponibles sur : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/programme-regional-formation>.

7. Durée de la convention

La présente convention est conclue jusqu'au xxxxxxxxxxxx et pourra être prolongée par voie d'avenant.

Les signataires s'engagent à se tenir informés des modifications qui pourraient intervenir au cours de ce projet et qui remettraient en cause l'organisation arrêtée.

Fait à xxxx, en x exemplaires originaux, le

Le Président du Conseil régional du Centre-Val de Loire François BONNEAU	La Directrice Régionale de Pôle Emploi Centre-Val de Loire Virginie COPPENS-MENAGER
Le xxxx de xxxxxxxxxxxxxx	Le Président Directeur Général de l'entreprise XXXXX xxxxxxxxxxxxxx
Le Président Directeur Général de l'entreprise XXXXX xxxxxxxxxxxxxx	Le Président Directeur Général de l'entreprise XXXXX xxxxxxxxxxxxxx