

Le Plan d'investissement dans les compétences 2018 - 2022 en Centre-Val de Loire

BILAN À MI-PARCOURS

LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES :

- un plan sur 5 ans
- 15 milliards d'euros
- au service de trois ambitions

1.

Former deux millions de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et de jeunes éloignés du marché du travail

2.

Répondre aux besoins des entreprises et contribuer à la transformation des compétences, notamment liée aux transitions écologique et numérique

3.

Innover et transformer par l'expérimentation, en particulier dans le cadre d'appels à projets



Face aux évolutions du marché du travail et aux enjeux de la reprise économique, investir dans la formation et les compétences est indispensable pour permettre l'accès à l'emploi de tous et garantir la compétitivité de nos entreprises et de notre pays.

Le choix fait par le président de la République dès 2017 de consacrer des moyens sans précédent à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi porte déjà ses fruits : près d'1 demandeur d'emploi sur 6 se forme contre 1 sur 10 avant le plan. Nous allons poursuivre les efforts pour faciliter l'accès à la formation de ces publics en particulier des jeunes.

Elisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion



Trois niveaux d'intervention

- **Une mise en œuvre en régions,** dans le cadre des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences 2019-2022
→ **AGIR AU PLUS PRES DES TERRITOIRES**
- **Le déploiement d'actions nationales** pour accompagner vers l'emploi les plus fragiles, pour répondre aux besoins des secteurs en tension et conduire des démarches prospectives
→ **MUTUALISER L'EFFORT POUR ETRE PLUS EFFICACE**
- **Le lancement d'appels à projets nationaux** pour innover et transformer par l'expérimentation
→ **SUSCITER L'INNOVATION**

Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022

Des réalisations innovantes autour de trois axes stratégiques

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

Axe 2 : garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire la société de compétences

Axe transverse : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation.

Après une année 2018 d'amorçage, le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 signé le 22 janvier 2019 traduit un effort convergent de l'État et de la Région Centre-Val de Loire pour proposer des parcours de formation vers **l'emploi durable aux jeunes et aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.**

Face à la crise sanitaire et économique, les partenaires ont mené des actions ambitieuses pour soutenir les apprenants, soutenir les entreprises et les organismes de formation. Des mesures adaptées sont venues étayer ces interventions – coup de pouce rémunération, maintien des formations en distanciel, soutien aux DEFIS...



SOMMAIRE

1

BILAN À MI-PARCOURS 6

| | |
|--|----|
| OBJECTIF : FORMER DAVANTAGE DE JEUNES ET DE DEMANDEURS D'EMPLOI PEU OU PAS QUALIFIÉS | 10 |
| LE TAUX RÉGIONAL D'ACCÈS À LA FORMATION | 12 |
| L'ACCÈS À LA FORMATION DES PUBLICS VULNÉRABLES | 14 |
| L'ACCÈS À LA FORMATION DES PUBLICS PRIORITAIRES DU PLAN D'INVESTISSEMENT | 16 |
| DÉROULEMENT ET QUALITÉ DES PARCOURS : PAROLES DE STAGIAIRES SIX MOIS APRÈS AVOIR SUIVI UNE FORMATION | 18 |
| LES SECTEURS DE FORMATION | 22 |
| LE TAUX DE CERTIFICATION | 24 |
| LE TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI APRÈS UNE FORMATION | 25 |

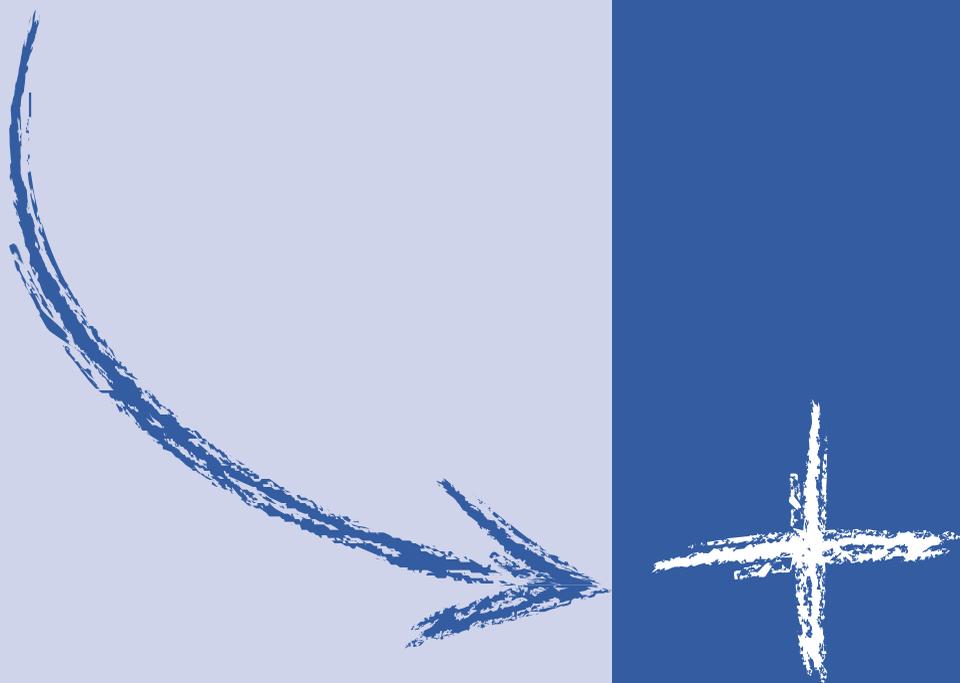
2

LE PACTE RÉGIONAL 28

| | |
|---|----|
| DES ACTIONS À DESTINATION DES ENTREPRISES | 30 |
| DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ORIENTATION | 34 |
| DES FORMATIONS RENOUVELEES – LE PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION | 36 |
| DES ACTIONS À DESTINATION DES PUBLICS | 42 |

1

BILAN À MI-PARCOURS





Un marché du travail bousculé sur la période 2018–mi-2021

De tous les indicateurs au vert à des seniors et des demandeurs d'emploi en difficultés en sortie de crise

Le nombre de salariés en Centre-Val de Loire est en légère hausse au T1 2021 par rapport au T1 2018 (respectivement 908 218 salariés contre 907 886 salariés). L'emploi intérimaire est de 35 600 équivalents temps plein au T2 2021 en Centre-Val de Loire contre 36 600 au T1 2018. Sur l'ensemble de la période et malgré la crise de la COVID 19, la dynamique de l'emploi en région est plutôt positive. Les demandeurs d'emploi de Cat ABC inscrits à Pôle emploi ont connu une évolution de -0,1 % pour atteindre 219 170 au T2 2021.

2018-2019 : tous les indicateurs sont au vert

En Centre-Val de Loire, après une année de repli en 2018, l'emploi salarié repart à la hausse en 2019. Le rebond régional est alimenté par une croissance dans la plupart des secteurs. Le tertiaire marchand se relance après une année 2018 en retrait. La construction gagne des effectifs et après seize années de repli, l'industrie recrée de l'emploi.

En conséquence, en 2019, la demande d'emploi en catégorie A recule (- 4,0 %) en Centre-Val de Loire, de façon plus prononcée qu'en 2018 (- 0,4 %). Cette diminution concerne toutes les tranches d'âge., le nombre de demandeurs d'emploi baisse plus nettement chez les jeunes (- 4,8 %) et les 25-49 ans (- 4,6 %) que pour les seniors (- 2,0 %). La situation des demandeurs d'emploi de longue durée s'était également considérablement améliorée jusqu'au début de l'année 2020 (- 5,6 % entre le T1 2019 et le T1 2020)

Les jeunes particulièrement touchés par le choc des confinements de la crise sanitaire

Après une année de relance, l'emploi salarié se replie de 1,3 % en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire du COVID 19. Alors que tous les secteurs contribuaient à la progression régionale en 2019, seul celui de la construction parvient à comptabiliser des effectifs supplémentaires. Dès le premier confinement, le nombre de déclarations préalables à l'embauche (hors intérim) subit une importante chute. Les pertes les plus lourdes sont enregistrées pour les contrats à durée déterminée dits « courts », ainsi que dans l'intérim (-20 600 ETP, soit - 40 % entre le T1 et le T2 2020). Les dispositifs de recours à l'activité partielle mis en place par l'Etat permettent d'amortir le choc de la crise notamment par le maintien en emploi des salariés sur des emplois pérennes.

Ainsi la demande d'emploi de catégorie A (DE sans aucune activité) augmente très fortement lors du T2 2020. Les demandeurs d'emploi de catégories B et C (DE ayant respectivement exercé une activité courte ou longue au cours du mois) ont alors massivement migré vers la catégorie A. Les jeunes, qui occupent en forte proportion les contrats « courts » ainsi que les emplois intérimaires en sont les principales victimes.

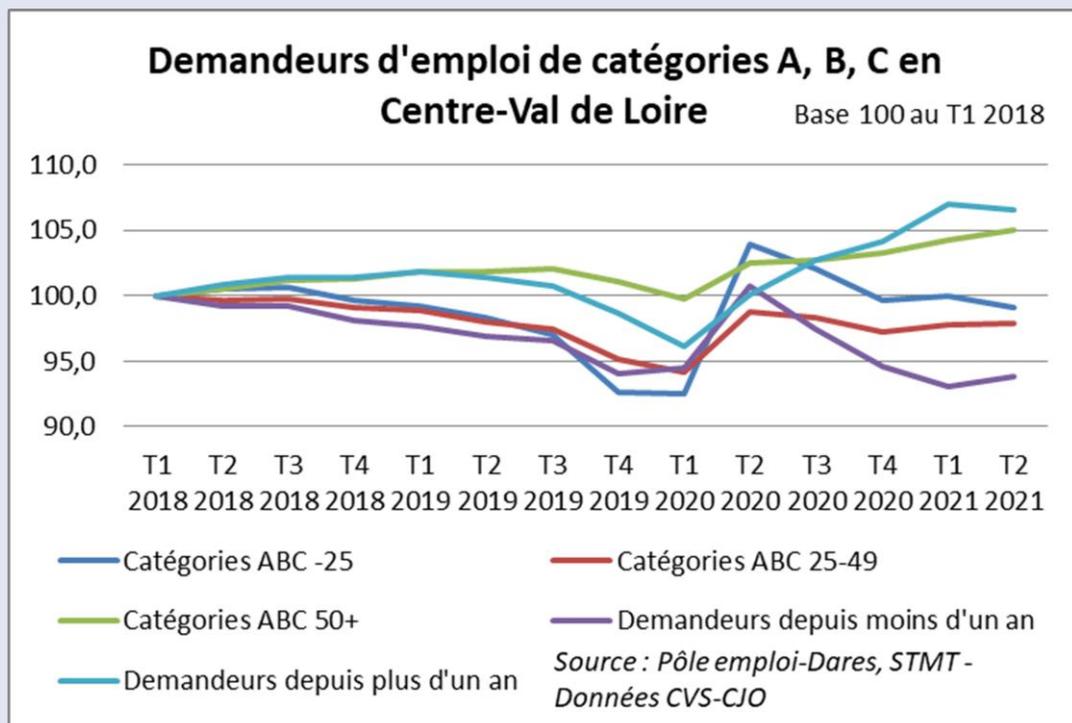
Des seniors et des demandeurs d'emploi en difficultés en sortie de crise

Avec le déconfinement, la reprise progressive de l'activité économique permet une reprise de l'emploi salarié. L'emploi intérimaire repart à la hausse dès le T3 2020 et retrouve son niveau d'avant crise début 2021. Les jeunes soutenus par le plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place par l'État et davantage concernés par l'emploi intérimaire et les emplois « courts », voient leur situation s'améliorer rapidement.

Plus généralement, cette reprise a pour conséquence le transfert inverse d'une partie des demandeurs de Cat A vers les cat. B et C engendrant la baisse massive des demandeurs d'emploi de catégorie A au T3 2020. La région connaît un taux de chômage en cat. A en deçà de la moyenne France métropolitaine.

Alors que la hausse des demandeurs d'emploi de longue durée avait été modérée lors du premier confinement, leur situation continue au contraire à se détériorer au T2 2021. En effet, l'amointrissement des opportunités d'emploi entraîne un allongement de la durée du chômage. Ainsi, entre le T1 2018 et le T2 2021, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a augmenté de 6,6 % tandis que celui de moins d'un an a diminué de 6,2 %.

Les seniors, davantage concernés par la demande d'emploi de longue durée et les problématiques d'adaptation des compétences, diminuent leurs chances de trouver un emploi, dans un contexte économique incertain.



Objectif : former davantage de jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés

L'amplification des entrées en formation des personnes éloignées de l'emploi depuis la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences

| | | Total des entrées en formation, tous financeurs confondus | Dont entrées en formation financées par le Plan d'investissement | Dont entrées en formation financées par le Plan de relance |
|--|----------------|---|--|--|
| <p>252 070 entrées, tous financeurs confondus, sont prévus sur la période de mise en œuvre du Pacte (2018-2022) sont entrées en formation, tous financeurs confondus, dont :</p> <p>⇒ 74 140 entrées financées par le Plan d'Investissement</p> <p>⇒ 3 883 entrées financées par le Plan de relance</p> | | | | |
| <p>Avant le Plan d'investissement dans les compétences</p> <p>2017</p> <hr/> <p>2018</p> <hr/> <p>2019</p> <hr/> <p>2020</p> <hr/> <p>2021</p> <hr/> <p>2022</p> <hr/> <p>Total</p> | | 33 860 | - | - |
| | | 33 590 | 6 050 | - |
| | | 44 600 | 15 230 | - |
| | | 42 940 | 8 650 | - |
| | | 64 990 | 20 780 | 1 942 |
| | | 63 950 | 23 430 | 1 941 |
| | 252 070 | 74 140 | 3 883 | |

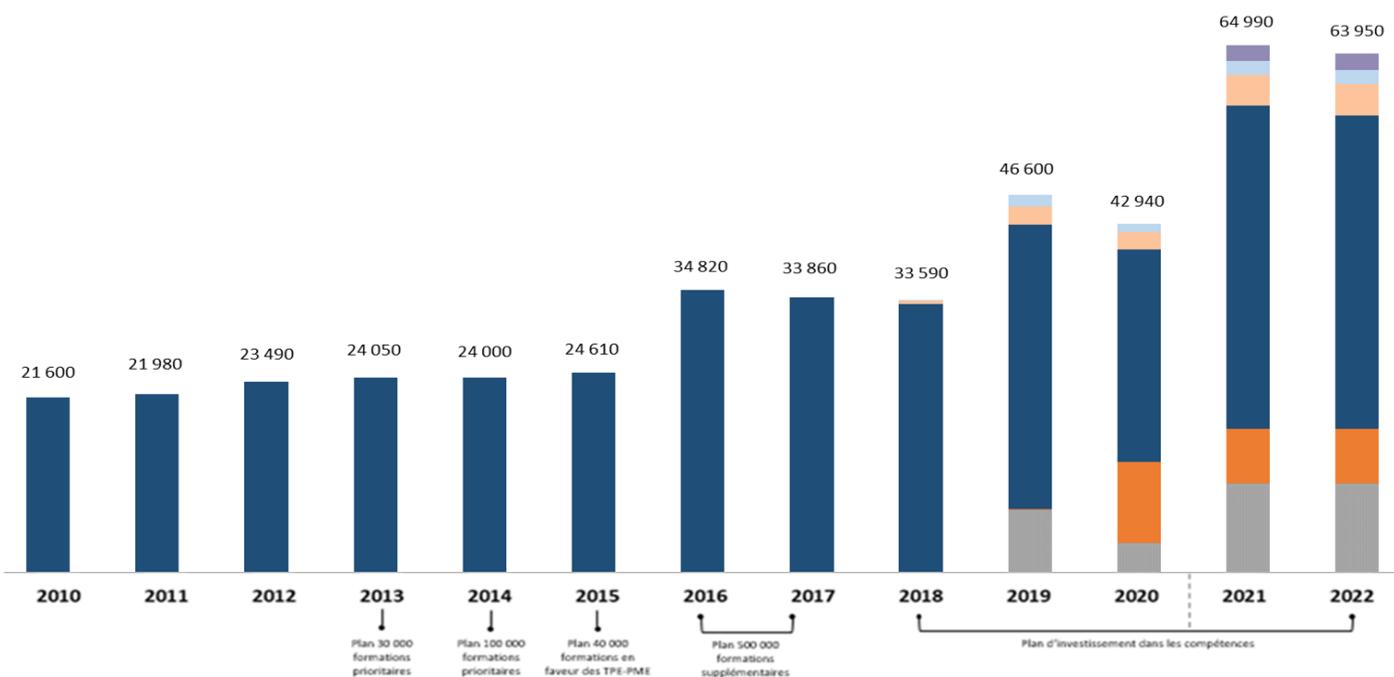
Période de mise en œuvre du Pacte régional d'investissement dans les compétences (y compris amorçage)

Impact Covid

→ **123 130 entrées en formation** de personnes éloignées de l'emploi au total, de 2018 à 2020.

→ **Dont plus 29 930 entrées** financées par le Plan d'investissement dans les compétences.

Nombre d'entrées en formation des personnes éloignées de l'emploi



- Entrées en formation supplémentaires dans le cadre du Plan #1jeune1solution
- Entrées en formation des bénéficiaires en contrat d'insertion
- Entrées en formation de personnes en recherche d'emploi liées à de nouveaux programmes *
- Entrées en formation de personnes en recherche d'emploi suivies par la base Brest (Dares)
- Entrées en formation de demandeurs d'emploi via une mobilisation autonome de leur compte personnel de formation

* Programmes non suivis par la base Brest Dares : Prépa compétences, Prépa apprentissage, AAP IPRéfugiés, PIAL, PEC compétences, VAE collective primo-arrivants.

Sources : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), Dares ; attestations d'inscription en stage de formation, Pôle emploi ; DGEFP. Données provisoires.

Les tableaux et graphiques du présent bilan n'inclut pas les visas - hormis le graphique ci-dessus « nombre d'entrées des personnes éloignées de l'emploi »

— Le nombre d'entrées en formation des personnes éloignées de l'emploi en région est monté en charge depuis le lancement du Pacte : (Visas non inclus)

- +27 % d'entrées entre 2018 et 2020
- prévision d'une augmentation de 90% du nombre d'entrées entre 2018 et 2021.

Focus Visas :

— En 2020, sont inclus, au titre du Pacte, 8 240 entrées en Visas de personnes éloignées de l'emploi.

Nombre d'heures de formation de personnes en recherche d'emploi, en millions

Impact Covid

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 36,00 | 38,30 | 34,97 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 17,07 | 17,65 | 15,71 |
| Bretagne | 25,35 | 24,49 | 22,45 |
| Centre-Val de Loire | 16,18 | 15,94 | 14,89 |
| Corse | 2,05 | 1,58 | 1,63 |
| Grand Est | 28,93 | 34,00 | 30,88 |
| Hauts-de-France | 36,36 | 45,63 | 41,50 |
| Ile-de-France | 46,00 | 50,73 | 48,04 |
| Normandie | 20,30 | 20,52 | 20,86 |
| Nouvelle-Aquitaine | 37,23 | 37,27 | 34,47 |
| Occitanie | 45,24 | 41,68 | 37,98 |
| Pays de la Loire | 21,67 | 23,90 | 20,23 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 32,98 | 33,07 | 34,15 |
| Guadeloupe | 2,71 | 4,26 | 3,85 |
| Guyane | 1,19 | 1,18 | 1,25 |
| Martinique | 6,38 | 4,51 | 4,69 |
| Mayotte | 1,21 | 1,22 | 0,88 |
| La Réunion | 8,03 | 8,17 | 7,56 |
| Collectivités d'outre mer | 0,12 | 0,43 | 0,32 |
| France | 385,02 | 404,52 | 376,29 |

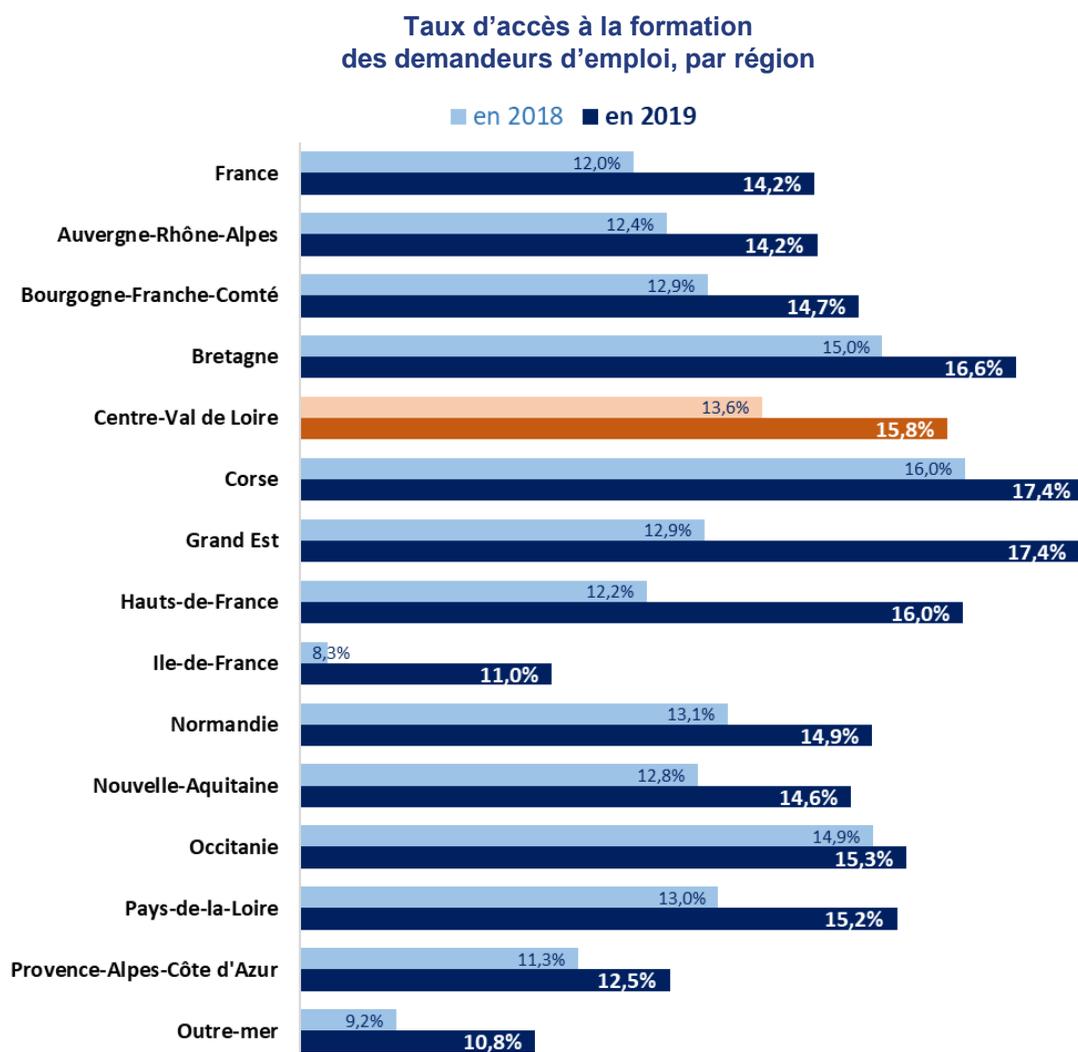
Source : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), Dares.

Le taux régional d'accès à la formation

Taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

→ EN 2019, 14,2 % DES DEMANDEURS D'EMPLOI ACCÉDAIENT À LA FORMATION

→ DANS LA REGION, CE TAUX EST SUPERIEUR DE 1,6 POINT



Sources : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), Dares ; STMT, Pôle emploi-Dares.

ZOOM SUR LE CPF



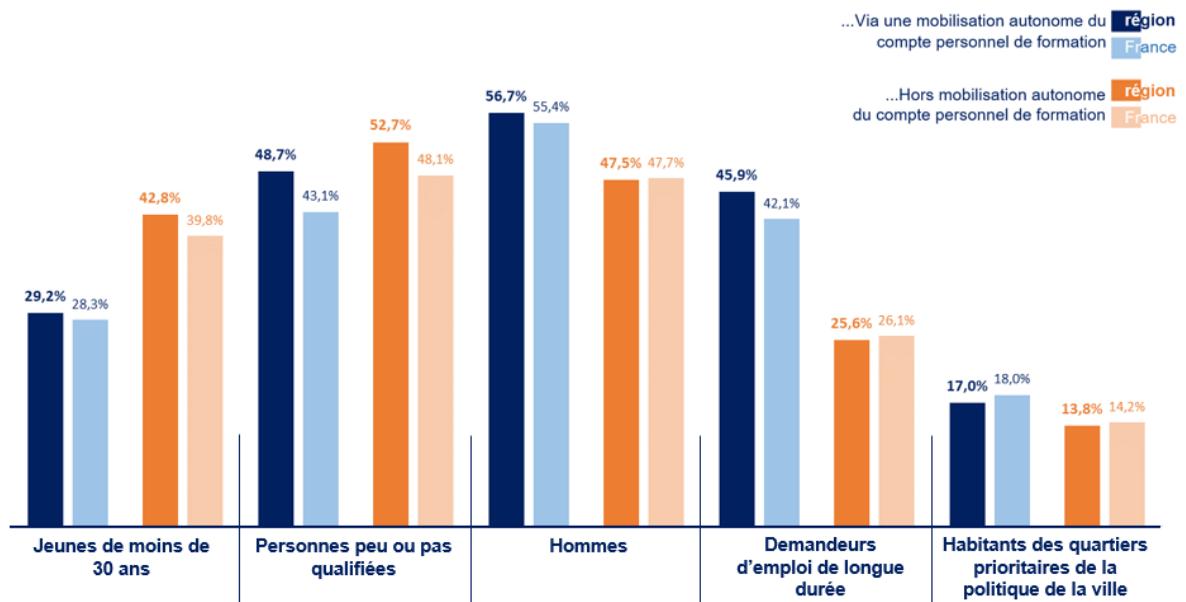
En 2020, 9 990 actions de formation financées par des demandeurs d'emploi à partir de l'appli « Mon compte formation » dans la région, soit 3,2 % du total en France.

145 formations en 2019 (du 21 novembre au 31 décembre).

■ Les entrées en formation via une mobilisation autonome du CPF sont plus importantes en région qu'au national

■ Les jeunes sont le public qui mobilise le moins de manière autonome le CPF

Entrées en formation en 2020...



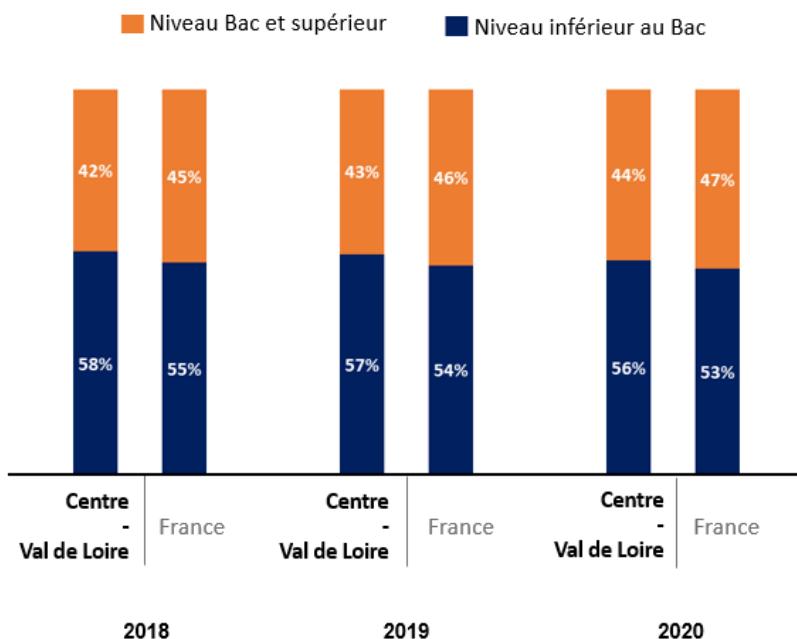
Source : Système d'information Statistiques et pilotage (SISP), Pôle emploi.

L'accès à la formation des publics vulnérables

L'accès à la formation des personnes peu ou pas qualifiées en recherche d'emploi

→ En 2020, 56 % des personnes en recherche d'emploi de la région qui se sont formées ont un niveau inférieur au Bac : + 3 points rapport à la moyenne nationale.

Répartition des entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, par niveau de formation

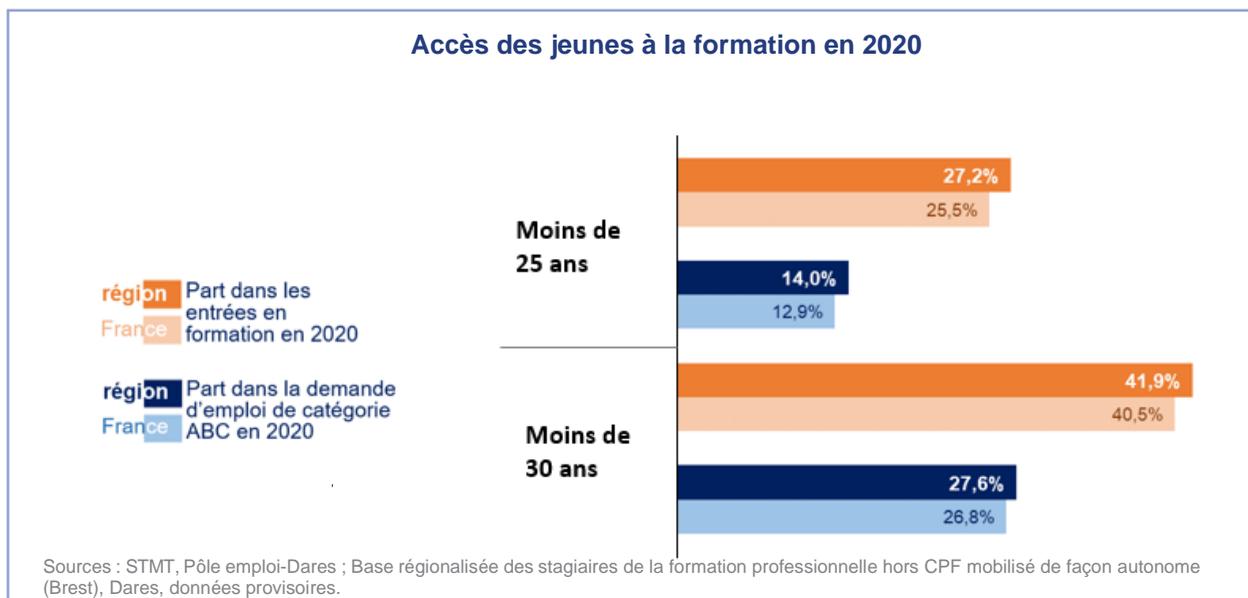


Source : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), Dares

Le Pacte et l'intervention de la Région sont focalisés sur les publics les plus en difficulté – même si un niveau bac ne représente plus à l'heure actuelle la garantie d'un métier et d'un emploi.

Région et Pôle emploi se mobilisent pour favoriser l'accompagnement vers l'emploi et la formation de ces publics infra bac. Le Pacte vient ici conforter une posture de longue date en faveur de ces publics fragiles même si le poids des infra bac baisse de 2 points.

L'accès à la formation des jeunes



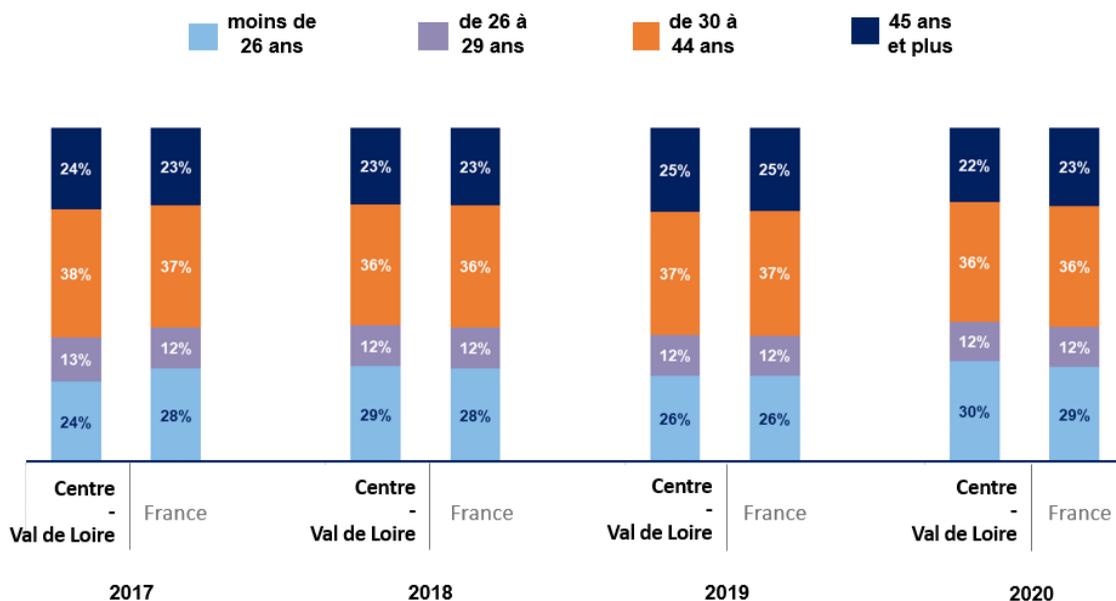
→ Le niveau de jeunes dans les formations est historiquement haut en région Centre-Val de Loire. On peut noter que le socle de référence de 2019 est notablement élevé en regard d'autres régions

→ En 2020, **27,2 % des stagiaires entrés en formation en région avaient moins de 25 ans** (+ 1,7 pt par rapport à la moyenne nationale) et **41,9 % avaient moins de 20 ans** (+ 1,4 pt par rapport à la moyenne nationale)

→ La différence avec la part des entrées de jeunes au niveau national s'explique notamment par une représentation plus importante des jeunes dans la demande d'emploi catégorie ABC en 2020.

→ En accompagnement des publics très fragiles, les Visas sont aussi tournés vers les publics jeunes (25% des bénéficiaires de Visas ont moins de 26 ans) tout en fournissant une réponse à des adultes en difficulté sur les savoirs de base (français, math, langue, bureautique, compétences clés...).

Taux d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi



Source : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest),

L'accès à la formation des publics prioritaires du Plan d'investissement

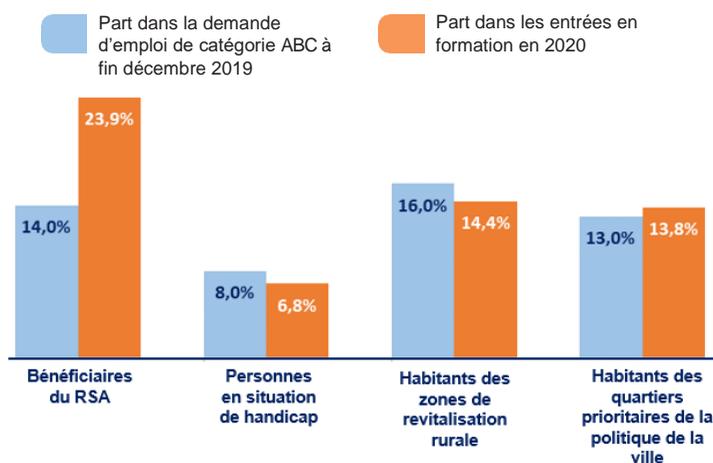
L'accès à la formation des publics prioritaires comparativement à leur part dans la demande d'emploi de la région

□ La Région soutient fortement les entrées en formation pour les publics bénéficiaires du RSA – des conventions Régions – Départements viennent soutenir cette mobilisation.

□ Une convention Région – AGEFIPH mobilise les partenaires pour favoriser l'entrée des PSH avec des résultats fortement au-dessus de la moyenne France.

□ Les Référents territoriaux de la Région et les organismes de formation assurent une diffusion de l'offre de formation régionale en direction des QPV des quartiers prioritaires et/ou des zones rurales.

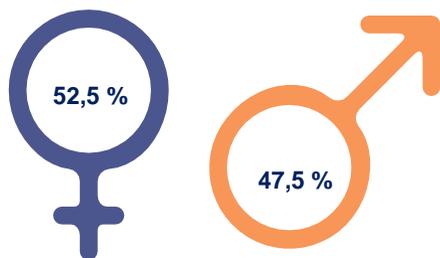
Accès des publics prioritaires à la formation en 2020



Sources : STMT, Pôle emploi-Dares ; attestations d'inscription en stage de formation hors CPF mobilisé de façon autonome, Pôle emploi.

L'évolution de la part des publics prioritaires entre 2018 et 2020

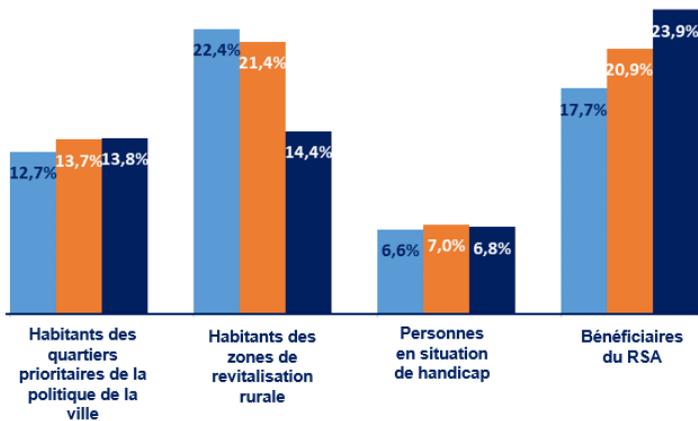
Part des femmes dans les entrées en formation en 2020



Source : attestations d'inscription en stage de formation hors CPF mobilisé de façon autonome, Pôle emploi.

Part des publics prioritaires dans les entrées en formation

■ 2018 ■ 2019 ■ 2020



Source : STMT, Pôle emploi-Dares ; Attestations d'inscription en stage de formation hors CPF mobilisé de façon autonome, Pôle emploi.



Déroulement et qualité des parcours : paroles de stagiaires six mois après avoir suivi une formation

« Le développement de l'autonomie des demandeurs d'emploi, grâce à la simplification et la montée en puissance du compte personnel de formation (CPF), ne peut constituer une réponse unique au défaut de qualification constaté chez une partie d'entre eux :

l'identification précise des compétences restant à acquérir pour mener à terme un projet professionnel, l'élaboration d'un parcours de formation adapté et, pour les publics les plus fragiles, un soutien pendant la période de stage requiert, pour les personnes les plus éloignées du marché du travail ou manquant d'autonomie, un appui efficace du service public de l'emploi. »

« Pour les personnes peu qualifiées, le manque d'appétence pour la formation, notamment si elle se déroule en dehors d'une mise en situation de travail, est un premier obstacle fréquent. Cette réticence est souvent liée à une expérience scolaire négative, à une mauvaise représentation des métiers ou à une orientation inadaptée. »

Extractions du rapport de la Cour des comptes sur la formation des demandeurs d'emploi, publié en mai 2018



L'évolution des indicateurs depuis le PIC

- Le positionnement à l'entrée en formation est effectif dans les formations régionales depuis plusieurs années. Il permet de situer les atouts et les difficultés propres à chaque stagiaire et de proposer des ajustements, accompagnements et modules complémentaires en tant que de besoin.

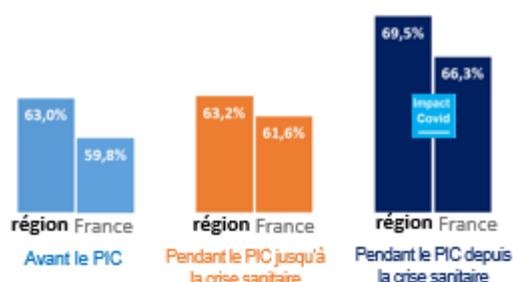
Le nouveau programme de formation régional opérationnel au 1^{er} avril 2021 renforce ces parcours ad hoc sans couture mis en place par les organismes de formation.

- Les formations mobilisent une dimension opérationnelle en entreprise. Cette mobilisation des entreprises est le gage d'une insertion post-formation réussie

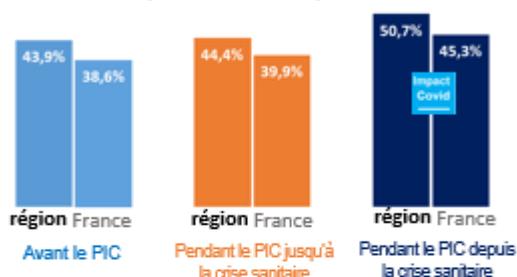
- L'accompagnement des stagiaires est mené par les organismes de formation mais aussi, avec une volonté de conserver un lien entre le conseiller (de mission locale ou de Pôle emploi) et le stagiaire. Il s'agit d'éviter l'effet sas de la formation et de rester focus sur le retour à l'emploi à l'issue de la formation.

A ce titre, des actions sont menées pour recruter avec les entreprises en amont de la formation mais aussi en sortie – job dating. Les DEFI mobilisent les entreprises dans le recrutement de leurs futurs salariés.

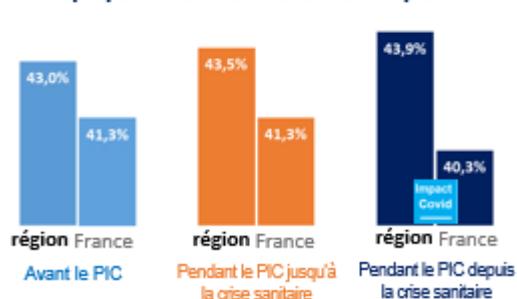
Part des stagiaires ayant bénéficié d'une évaluation de leurs compétences avant d'entrer en formation



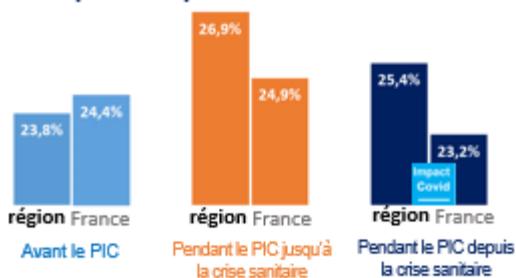
Part des formations comportant une période en entreprise



Part des stagiaires déclarant avoir été accompagnés pendant la formation pour préparer leur recherche d'un emploi



Part des stagiaires ayant été mis en contact avec des employeurs potentiels pendant leur formation



- Avant le PIC : sortants de formation aux 4^e trimestre 2018 et 1^{er} trimestre 2019.
- Pendant le PIC jusqu'à la crise sanitaire : sortants aux 2^e, 3^e et 4^e trimestres 2019.
- Pendant le PIC depuis la crise sanitaire : sortants aux 1^{er} et 2^e trimestres 2020.

Champ : France entière

Source : enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation, Dares

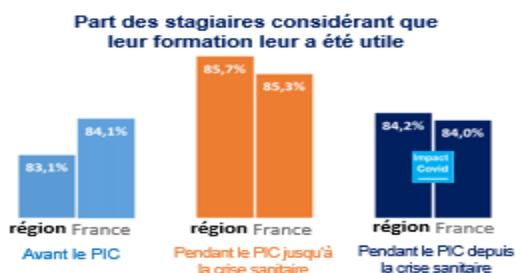
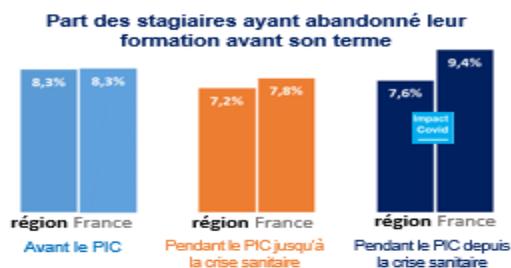
L'impact de la crise Covid

■ Des abandons de formation stables malgré la crise sanitaire

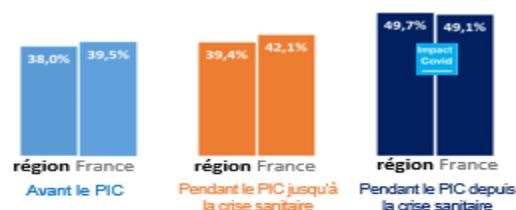
- Le maintien en formation des stagiaires reste stable malgré la crise sanitaire. Accompagnement des organismes de formation, information et soutien financier aux demandeurs en formation, mobilisation de la formation à distance forte... tous les vecteurs ont été mobilisés pour éviter les décrochages de formation.
- La Région et les opérateurs de l'accompagnement des demandeurs d'emploi se mobilisent pour donner un caractère opérationnel à la formation et des débouchés directs vers l'emploi
- Si la part des formations mobilisant le numérique est plus faible avant le PIC malgré un accompagnement de longue date des organismes de formation, cette situation s'améliore grâce à la mobilisation d'une plateforme LMS mise à disposition de tous les organismes, la souplesse dans les process de formation et le lancement d'une opération d'envergure pour repenser l'offre de formation en région. Trans'Formation vient ainsi mobiliser et accompagner les organismes vers une offre de service hybride.

■ Le recours aux outils digitaux pour se former

- Déjà identifiée comme un enjeu pour répondre aux freins à la mobilité des stagiaires et favoriser des modes d'apprentissage enrichis, **l'offre de formations à distance ou multimodale est devenue une évidence durant les périodes de confinement successives liées à la crise COVID.**
- Ainsi, **plus de 40 % des formations se sont déroulés au moins en partie à distance** pendant la crise sanitaire, soit une hausse de plus de 35 points.
(cf. ci-après l'impact du Covid sur les parcours)



Part des formations ayant au recours à de nouveaux outils pédagogiques liés au numérique



Part des formations se déroulant, au moins en partie, à distance



- Avant le PIC : sortants de formation aux 4^e trimestre 2018 et 1^{er} trimestre 2019.
- Pendant le PIC jusqu'à la crise sanitaire : sortants aux 2^e, 3^e et 4^e trimestres 2019.
- Pendant le PIC depuis la crise sanitaire : sortants aux 1^{er} et 2^e trimestres 2020.

Champ : France entière

Source : enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation, Dares

L'impact des confinements de 2020 sur le maintien des parcours de formation dans la région

Dès le 16 mars 2020, la formation continue a dû basculer en distanciel ou s'interrompre.

Concernant les formations déployées par la Région **pendant le confinement, 70 % des sessions ont pu se poursuivre** grâce notamment à des mesures visant à sécuriser les parcours de formation des stagiaires :

- Paiement des organismes de formation sur la base d'un forfait ;
- Mise à disposition d'une plateforme LMS à l'ensemble des organismes de formation ;
- Continuité de rémunération des stagiaires même en cas d'interruption de la formation ;
- Sans attendre la revalorisation du barème de rémunération nationale, « coups de pouce » à la rémunération des stagiaires pour encourager la persévérance en formation post/confinement, forfait de 200 € à l'entrée en formation pour faire face aux premières dépenses liées à la formation et triplement des aides connexes
- Pour le secteur paramédical, aide exceptionnelle de 1 000€ aux apprenants paramédicaux

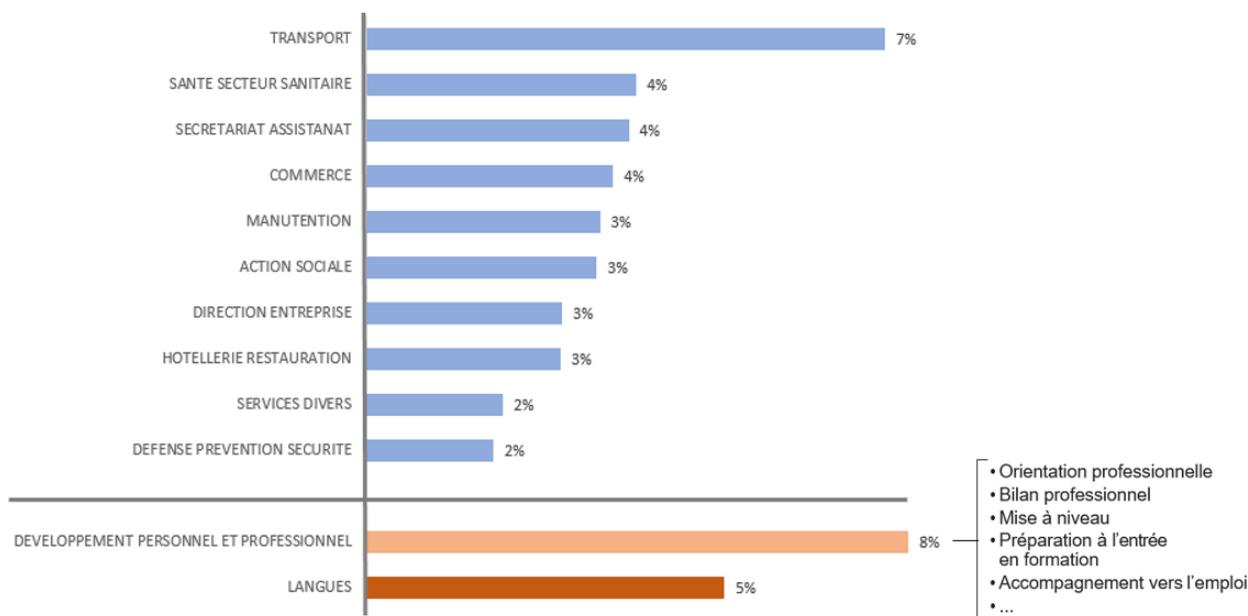
La plupart de ces dispositifs sont toujours en vigueur à l'heure actuelle.



Les secteurs de formation

Les principales spécialités de formation

Les 10 premières spécialités de formation par secteurs d'activité, pour les entrées en formation 2020



Source : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), données provisoires

Les besoins en compétences des entreprises

La méthodologie régionale d'analyse des besoins en compétences repose sur deux piliers :

- Une **présence territoriale forte de relais territoriaux formation** en appui du besoin en compétences des entreprises du territoire ouvrant sur un programme régional de formation et des actions de formation ad hoc de type **DEFI**.
- Le projet **Identification des besoins en compétences** (IBC) rapprochant besoins de compétences dans les entreprises, les données data...

L'intervention des référents territoriaux formation, des conseillers éco et des conseillers Dév'Up au contact des entreprises et des intermédiaires du marché du travail permet de structurer l'offre de formation régionale, décentralisée, réactive, souple avec la capacité de déclencher **des places supplémentaires** mais aussi de déclencher des **sessions complètes**, voire de monter **une offre de formation ad hoc** en fonction des besoins exprimés par une entreprise ou un collectif d'entreprises. Ces projets DEFI sont fortement mobilisés quand l'entreprise (les entreprises) expriment un besoin particulier, non identifié jusqu'alors. Le montage de ce DEFI se fait alors par un dialogue sur les compétences attendues et l'écart par rapport à un référentiel de formation existant.

La création d'une « **Plateforme compétences** » **IBC** par la Région Centre-Val de Loire et ses partenaires a pour ambition une meilleure identification des besoins en compétences des entreprises dans le temps, une communication sur les opportunités d'emploi et l'adaptation des formations proposées par les opérateurs publics pour répondre aux besoins des entreprises. Le projet se décompose en une mobilisation et un accompagnement des entreprises, via la création de clubs de compétences de proximité, la mobilisation et la professionnalisation des acteurs locaux au service du développement des entreprises. Enfin une plateforme de recueil des besoins en compétences permet de croiser les données recueillies et les données data du marché du travail sur ces besoins en compétences.



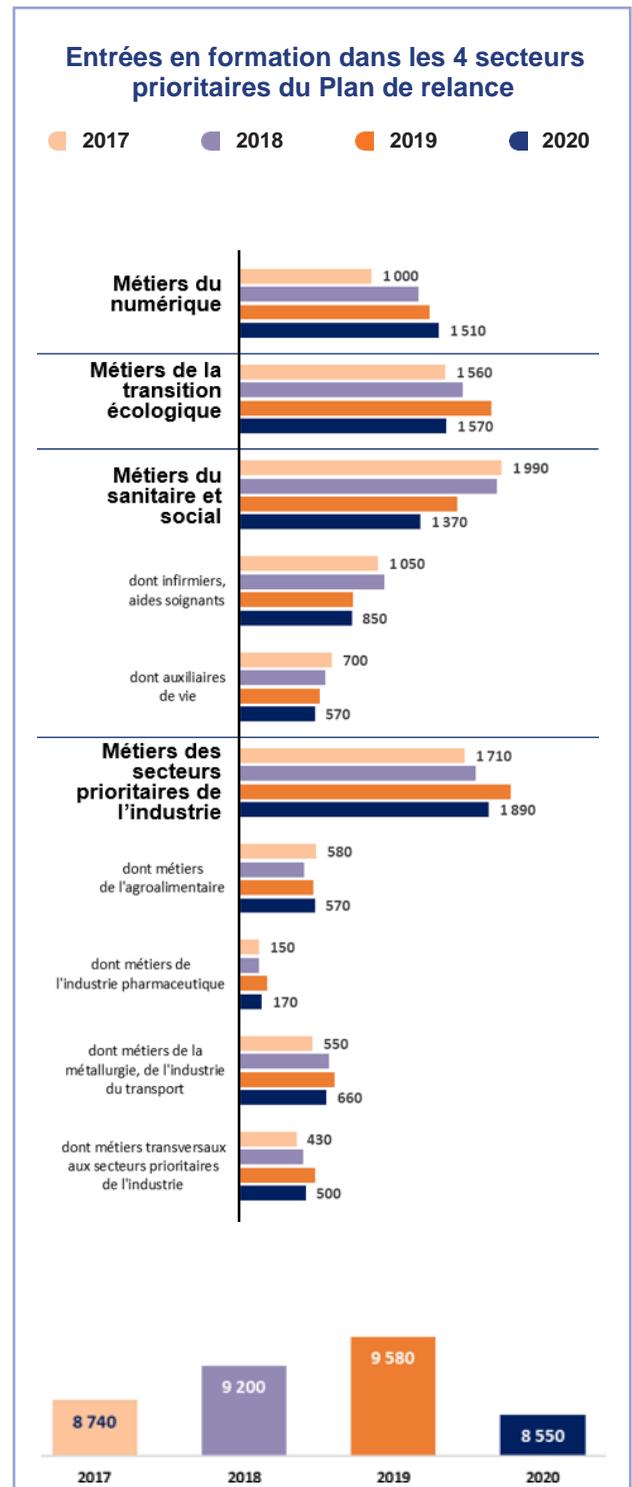
Les secteurs prioritaires du Plan de relance

Le plan national France relance concentre son effort de formation sur 4 secteurs d'activité viviers d'emploi. Investir massivement dans la formation des personnes en recherche d'emploi vers ces secteurs stratégiques et d'avenir augmente leurs chances de réussir durablement dans l'emploi, tout en soutenant la relance de l'économie française, post-crise.

■ Dans la région, la priorisation des formations se fait sur les filières et secteurs suivants, pour soutenir l'économie régionale et augmenter les chances de retour à l'emploi des stagiaires :

- Transition écologique > Filière de l'agriculture et de l'agroalimentaire et filière Mobilités du quotidien
- Réarmement industriel > Filières aéro, auto et pharmaceutiques ainsi que les formations transverses de l'industrie
- Santé > filière de la santé et de l'aide à domicile
- Commerce > avec la filière de la Grande distribution, distribution spécialisée et les Métiers du commerce
- Hôtellerie, restauration, tourisme

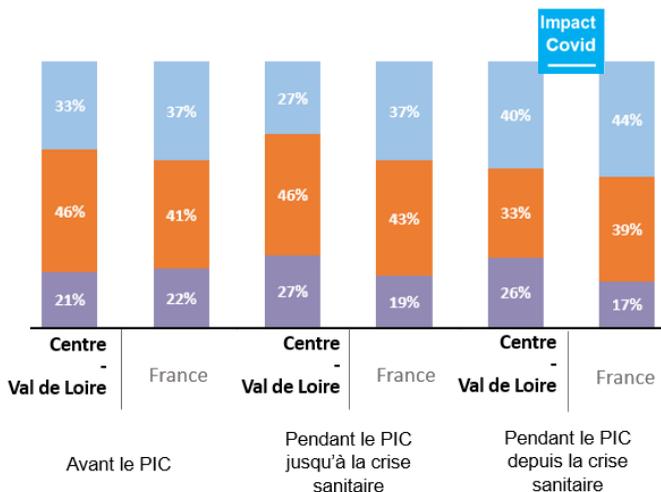
■ Ces priorités régionales en termes de formation représentent plus de 40 % du budget des Parcours Métiers 2021 financés par la Région



Le taux de certification

- 40 % des entrées en région visent une certification
- En 2021, 87 % des formations « Parcours Métiers » (financées par le Conseil régional) sont qualifiantes (formations « se former au métier de... »)

Entrées en formation des personnes en recherche d'emploi par objectif de formation



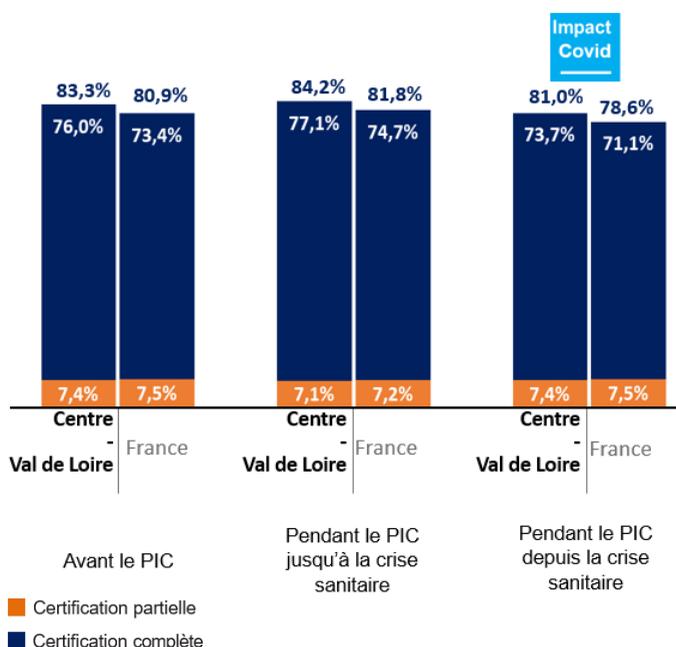
- Formations certifiantes, pour exercer un emploi d'aujourd'hui ou un métier de demain
- Formations professionnalisantes, pour faciliter l'accès immédiat à l'emploi
- Formations préparatoires, pour se remettre à niveau et poursuivre un parcours de formation

Source : Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle hors CPF mobilisé de façon autonome (Brest), Dares, données provisoires.

81 % de réussite à la certification en 2020...

- Le taux de réussite à la certification sont plutôt bons avec un accompagnement fort de la part des organismes de formation.
- Pour ceux qui ne valident pas, une attestation de compétences est systématiquement remise au stagiaire lui permettant de poursuivre son parcours vers l'emploi

la certification qu'ils visaient



Champ : France métropolitaine.

Source : enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation, exploitation Dares

Le taux d'accès à l'emploi après une formation

Le taux régional d'accès à l'emploi 6 mois après la formation

- Les taux d'accès à l'emploi à 6 mois après la formation sont plutôt favorables en région Centre-Val de Loire, se situant entre 2 et 4 points au-dessus de la moyenne nationale.
- Les dispositifs d'adaptation avant l'embauche que sont les AFPR et les POEI mobilisent les employeurs qui ont des besoins en recrutement et donnent les meilleurs résultats pour l'accès direct à l'emploi avec un taux de retour à l'emploi 6 mois après la formation de 80 %. Les autres dispositifs connaissent aussi des taux satisfaisants. Les « Autres formations » comprennent des formations intermédiaires, de remobilisation, de définition de projet... qui n'ont pas pour objet de conduire à une insertion directe en emploi. Le taux d'accès reflète cet état de situation

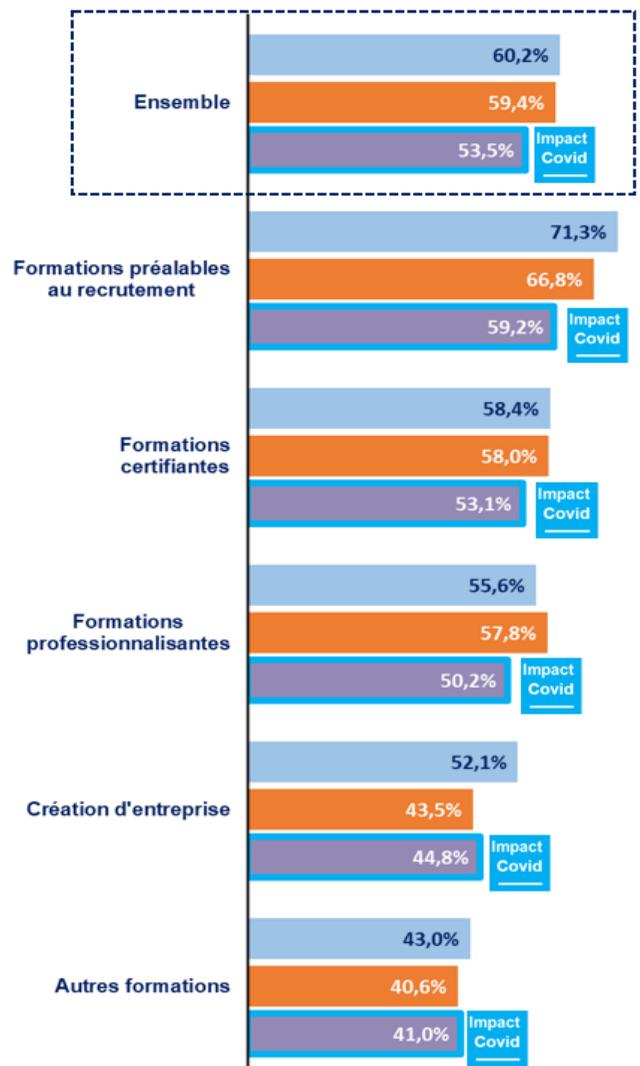


Taux d'accès à l'emploi durant l'année* suivant la sortie d'une formation qualifiante financée par la Région « se former au métier de... »

62% pour l'ensemble des Parcours Métiers

*Enquête réalisée en 2021 auprès des stagiaires sortis en 2019 d'une formation Région

Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la formation, par objectif de formati



- Avant le PIC
Formations achevées entre juillet 2017 et juin 2018 (accès à l'emploi mesuré au plus tard 6 mois plus tard, soit entre mars 2018 et février 2019).
- Pendant le PIC jusqu'à la crise sanitaire
Formations achevées entre juillet 2018 et juin 2019 (accès à l'emploi mesuré au plus tard 6 mois plus tard, soit entre mars 2019 et février 2020).
- Pendant le PIC depuis la crise sanitaire
Formations achevées entre juillet 2019 et juin 2020 (accès à l'emploi mesuré au plus tard 6 mois plus tard, soit entre mars 2020 et février 2021).

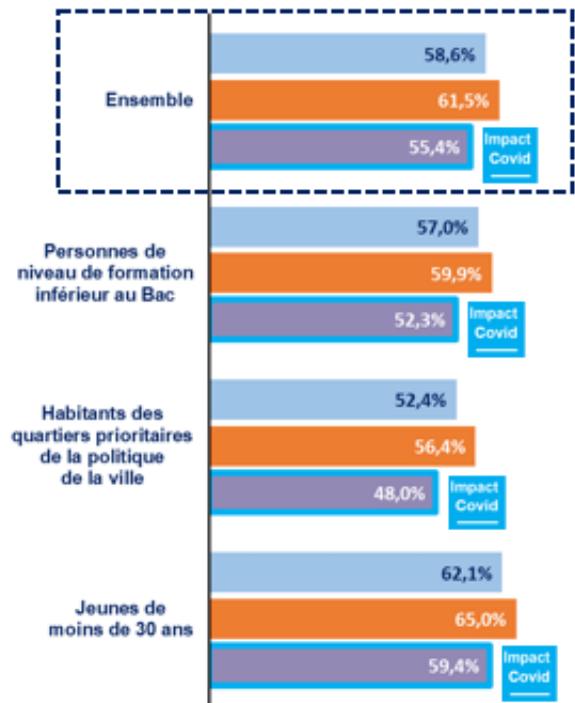
Les formations préparatoires, dont l'objectif n'est pas l'accès à l'emploi, sont exclues.

Champ : demandeurs d'emploi sortants de formation, France entière.

Sources : SISP/Fichier historique, Pôle emploi ; DPAE, Acoess-MSA.

L'effet crise pour les stagiaires sortis de formation dans la région en 2019, qui cherchent à s'insérer à partir de mars 2020

Taux d'accès à l'emploi 6 mois après la formation par public



Taux d'accès à l'emploi durant l'année suivant la formation

Enquête réalisée en 2021 auprès des stagiaires sortis en 2019 d'un Parcours Métiers financé par la Région



Jeunes de moins de 26 ans



Personnes de niveau inférieur au Bac

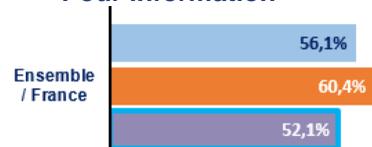
- Avant le PIC
Formations achevées entre juillet 2017 et juin 2018 (accès à l'emploi mesuré au plus tard 6 mois plus tard, soit entre mars 2018 et février 2019).
- Pendant le PIC jusqu'à la crise sanitaire
Formations achevées entre juillet 2018 et juin 2019 (accès à l'emploi mesuré au plus tard 6 mois plus tard, soit entre mars 2019 et février 2020).
- Pendant le PIC depuis la crise sanitaire
Formations achevées entre juillet 2019 et juin 2020 (accès à l'emploi mesuré au plus tard 6 mois plus tard, soit entre mars 2020 et février 2021).

Les formations préparatoires, dont l'objectif n'est pas l'accès à l'emploi, sont exclues.

Champ : demandeurs d'emploi sortants de formation, France entière.

Sources : SISP/Fichier historique, Pôle emploi ; DPAAE, Acoess-MSA.

Pour information





2

LE PACTE RÉGIONAL



Quatre blocs d'intervention

1

- *« Un pacte pour renforcer nos interventions en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi » par le Président BONNEAU*
- *DÉFI - Une formation pour un emploi*
- *La priorisation sectorielle et la réponse aux besoins des entreprises*
- *Identification des besoins en compétence*

Des actions à destination des entreprises

2

- *Le klub extraordinaire*
- *Repérer et mobiliser les publics « invisibles »*

Des actions en faveur de l'orientation

3

- *Interview du Vice-Président – Jean-Patrick GILLE*
- *Refonder les interventions de la Région en matière de formation*
- *La parole aux stagiaires*
- *Interview d'une apprenante*
- *Visa + Parcours vers l'emploi*
- *Pôle emploi : les formations individuelles en partenariat*

Des formations renouvelées – le Programme Régional de Formation

4

- *Le Combo Parfait*
- *L'accès à la formation des personnes en situation de handicaps*
- *Les personnes placées sous main de justice*
- *La mesure Ordinateur _ kits stagiaires*

Des actions à destination des publics

« Les transitions numérique et écologique nous obligent aussi à penser différemment. Il faut travailler des mesures plus économes, plus efficaces, renforcer la prise en compte des bénéficiaires finaux pour penser nos politiques »

François Bonneau
Président de la Région Centre-Val de Loire

Quels étaient les objectifs de la Région avec ce Pacte en région Centre-Val de Loire ?

Tout d'abord, n'oublions pas qu'au moment des travaux préparatoire du Pacte, nous venions d'adopter le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, fruit d'une concertation entre la Région, l'État et les partenaires sociaux. Le constat avait été posé. Nous étions d'accord sur les grandes orientations que nous souhaitons conduire pour les prochaines années chacun dans son domaine de responsabilité.

Pour la Région, ce Pacte rencontre nos priorités politiques d'améliorer la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Nous avons donc saisi ce Pacte comme une opportunité de renforcer nos interventions, d'expérimenter dans les domaines de l'orientation et de la formation et de déployer à grande échelle ces nouvelles mesures.

Quels sont les enjeux pour la suite du Pacte ?

La situation socio-économique a bien sûr été bouleversée en quelques mois et nous avons su faire face à la crise.

Dans les travaux qui sont devant nous, je tiens à souligner notre très forte mobilisation en direction des entreprises avec les DEFI qui sont là pour les accompagner dans leurs recrutements. Mais je n'oublie pas les publics les plus en difficulté. Nous faisons au titre de la revoyure du Pacte de cette fin 2021 des propositions pour améliorer l'accompagnement par les missions locales et Pôle emploi et être fortement présent dans notre domaine de compétence de formation des demandeurs d'emploi.

Les transitions numérique et écologiques nous obligent aussi à penser différemment. Il faut travailler des mesures plus économes, plus efficaces, renforcer la prise en compte des bénéficiaires finaux pour penser nos politiques. Ce sont des chantiers à poursuivre sur les années qui restent du Pacte. Nous sommes en train de faire des propositions en ce sens.

DÉFI _ Une formation pour un emploi

Développer l'emploi par des formations inclusives

DÉFI part du constat que certaines entreprises connaissent des difficultés de recrutement, ont du mal à identifier des profils avec les compétences attendues dans l'entreprise mais aussi des réticences face à l'embauche de demandeurs d'emploi.

Pour favoriser ce recrutement des demandeurs d'emploi en formation en impliquant l'entreprise dans la démarche de définition et de déroulement des formations,

l'offre de formation est « cousue main », c'est-à-dire co-construite avec l'entreprise. Cette co-construction permet de répondre à ses besoins singuliers de compétences, de lever ses doutes quant à l'apport de compétences qui va être réalisé.



Il s'agit d'un engagement réciproque : l'entreprise s'engage à recruter la personne formée à l'issue de la formation. Le demandeur d'emploi est mobilisé sur le projet par la signature d'une convention. Le demandeur d'emploi bénéficie d'un parcours de formation débouchant sur une certification aux contenus (ré)adaptés aux besoins des entreprises.

Ce dispositif repose sur :

- Une analyse précise des besoins de l'entreprise (des entreprises dans le cas d'un collectif) et des publics, en lien avec les diagnostics de territoire ;
- La mise en place une démarche de co-conception du parcours de formation avec l'entreprise afin de répondre à ses besoins de compétences, par la formation ;
- La formalisation d'un engagement des partenaires au travers d'une convention de partenariat ;
- La formation et l'évaluation du projet.

Le choix des entreprises s'opère de façon à privilégier les projets qui portent sur les métiers en forte tension de recrutement, en tenant compte des principaux programmes de formation du programme régional de formation.

L'expérience acquise sur les DÉFI permet d'interroger certaines entreprises sur leurs difficultés de recrutement qui peuvent aussi être en relation avec des questions de conditions de travail, de niveau de salaire, de management de l'entreprise. Cette expérience permet aussi de construire des projets plus ambitieux avec des parcours de reconversion, d'ajustement des postes dans l'entreprise...

La priorisation sectorielle et la réponse aux besoins des entreprises

Pour une approche locale des métiers en tension et des réponses formation qui tiennent compte des réalités du bassin

À partir des travaux de l'observatoire régional formation emploi, la Région a retenu six secteurs ou filières à priorités régionales. Cette priorisation s'est faite en croisant secteurs demandeurs de main d'œuvre sur le territoire régional et enjeux particuliers de compétences sur ces secteurs liés aux transitions énergétique et numérique.

Sur ces enjeux de compétences, les apports de l'observatoire ont permis de conforter les remontées terrain et les travaux sectoriels réalisés pour définir le nouveau programme régional de formation. Ces travaux ont permis d'aller jusqu'à des recommandations sur des modules à inclure dans les formations à commander.

Cette analyse permet d'identifier 4 filières ou secteurs qui rejoignent les priorités nationales :

- Ce sont les filières de l'agriculture – agroalimentaire,
- Les mobilités du quotidien avec le transport routier et voyageur,
- L'industrie composante forte de la région autour de l'aéronautique, l'automobile, l'industrie pharmaceutique,
- La santé et l'aide à domicile...

Ces 4 filières–secteurs représentent près de 40 % des places de formation du programme régional de formation.

S'y ajoutent 2 secteurs–filières jugés particulièrement sensibles et importants pour la région ; secteurs n'apparaissant pas dans le plan de relance national. Ces deux secteurs sont :

- La grande distribution et distribution spécialisée,
- L'hôtellerie–restauration-tourisme.

La Région Centre-Val de Loire reste convaincue que ces secteurs sont et seront stratégiques pour le développement économique et social régional. Elle continue d'investir en termes de développement des compétences dans ces champs.

Au global, ces 6 filières – secteurs représentent 54 % des places de formation du programme régional de formation

- De manière additionnelle, la Région n'oublie pas les besoins de niches de compétences locales, avec des réponses soit par les formations en apprentissage soit en formation continue. Les travaux sur la carte cible des besoins en apprentissage et les travaux menés par les référents territoriaux formation permettent de révéler ces besoins et d'y apporter les réponses attendues.
- Cette volonté de transformation incluant des modules sur les transitions énergétique et numérique ne rencontre pas toujours une réponse. Si les cahiers des charges appellent à des réponses pour amener des compétences sur ces enjeux de transition, les offreurs de formation n'ont pas toujours les outils et formateurs pour répondre à ces demandes. Trans'Formation vient ici prendre le relais pour accompagner les organismes de formation dans la prise en compte de ces transitions dans la construction de leurs offres.

Identification des besoins en compétence :

Travail de terrain et big data au service des entreprises pour ajuster finement les besoins de formation...

Le projet identification des besoins en compétence (IBC) a pour objectif de recueillir les besoins en compétences au grain le plus fin (compétences techniques, comportementales, transversales...) par métier et à l'échelle d'une zone d'emploi.

Avec ce recueil, le projet est :

- De mieux identifier les compétences dont les entreprises ont besoin et ainsi mieux y répondre ;
- Mieux communiquer sur les opportunités d'emploi sur la zone d'emploi et valoriser les métiers qui recrutent ;
- Mettre en relation les entreprises avec les acteurs de l'emploi ;
- Construire des réponses de formation adaptées aux besoins exprimés...

Cette identification passe par :

- La **mobilisation et l'accompagnement des entreprises** via la création de clubs de compétences de proximité. Un accompagnement particulier est prévu pour les entreprises qui souhaitent s'engager dans la mise en place d'une démarche compétences structurante ;
- La **création d'une plateforme de recueil des besoins en compétences** avec la création d'une grille de compétences par métier et par territoire en s'appuyant sur une nomenclature propre et sur un moteur d'analyse sémantique. Cette plateforme croise les descriptifs métiers collectés sur le terrain avec des données de big data sur les annonces de recrutements en région. Ce croisement permet de mettre en évidence la spécificité en compétences de métiers dans les entreprises et les évolutions des descriptifs des annonces.

L'intérêt de projet est double

Il est important car **il mobilise les entreprises sur leurs enjeux de compétences**, un travail sur leurs compétences détenues, leurs besoins et l'expression de ces besoins... alors que les petites et moyennes entreprises prennent peu le temps de cette analyse. Encore à l'heure actuelle cette approche compétence reste difficilement appropriable par les entreprises. La transition entre vision métier et compétence est un chemin long. Mais il agit aussi comme un révélateur de ce qui constitue la spécificité de l'entreprise, de ses valeurs, de ses atouts pour faire face à la concurrence.

Il est important **par le croisement entre données territoriales et données de big data sur les recrutements permettant d'identifier les besoins en compétences spécifiques, les écarts entre besoins en compétences locales et norme et, ainsi, de sortir du référentiel de formation national pour proposer une offre de formation plus ajustée aux besoins des entreprises locales.** Cette dimension d'identification de spécificités, de compréhension d'une situation locale, d'un meilleur appareillage entre offre et besoin est au cœur de réponses plus fines aux besoins RH.

Ce projet est mené avec un fort partenariat quadripartite.

Le klub extraordinaire :

Réveillez les talents qui sommeillent en vous !

À partir du constat que les publics jeunes et adultes ont du mal à connaître leur potentiel et à se projeter dans les compétences attendues par métier est né le Klub Extraordinaire©.

Dispositif mobile permettant d'aller au plus proche des habitants et des territoires du Centre- Val de Loire, il vise à créer un climat de confiance avec une approche volontairement « non institutionnelle » (ce qui n'enlève rien à son sérieux) pour favoriser les échanges intergénérationnels, en famille, entre amis mais aussi avec les acteurs de l'emploi.

Pour faire vivre une expérience et permettre de s'informer sans s'en rendre compte, le Klub Extraordinaire© se vit en trois phases :



- Une immersion avec des contenus multimédias inspirants dans un espace de 30M² où le visiteur explore, interagit et réalise des tests sous forme de jeux pour mieux se comprendre, **mieux se connaître et découvrir la richesse de ses talents**. Un médiateur dédié accompagne les visiteurs au sein du dispositif mobile pour une bonne compréhension ;
- Une plateforme web permet au visiteur de **continuer son expérience** et d'affiner la connaissance de soi. Il a ainsi une vision d'ensemble de sa personnalité, de ses intelligences, de ses forces... Il identifie les aptitudes qu'ils pourraient développer, dispose d'arguments de valorisation, d'un point de départ qui lui permet de s'imaginer dans un avenir qui lui ressemble et d'agir pour son projet professionnel ;
- Une **rencontre avec les acteurs de l'emploi est facilitée** pour continuer à accompagner le visiteur dans l'atteinte de ses objectifs et l'élaboration de la meilleure stratégie d'orientation ou de reconversion, l'approfondissement de ses choix...

Le Klub extraordinaire devient une passerelle entre les familles, les jeunes, les personnes en recherche d'emploi, en réorientation professionnelle, et les acteurs de l'orientation et de l'emploi.

Lien Vidéo présentation <https://www.youtube.com/watch?v=uSrHLKJRRYg>

Lien Vidéo explicative <https://www.facebook.com/neodigitalco/videos/d%C3%A9couvrez-en-2-minutes-lexp%C3%A9rience-immersive-du-klub-extraordinaire-/525064855047893>

Repérer et mobiliser les publics « invisibles », et en priorité les plus jeunes d'entre eux

Dans le cadre du Plan d'Investissements dans les compétences (PIC), la DREETS Centre-Val de Loire a lancé un appel à projets national destiné à repérer et mobiliser les publics « invisibles », et en priorité les jeunes d'entre eux.

Cet appel à projets est né du constat national qu'en 2018, **963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET)**, soit 12,9 % des jeunes de cette classe d'âge (Etude DARES – Février 2020). Parmi ces jeunes NEET, **17 % vivent en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)** et près de **40 % sont « invisibles », c'est-à-dire non accompagnés par le Service Public de l'Emploi** (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi), au risque d'une exclusion durable du marché du travail.

Le repérage des publics dits « invisibles » est un enjeu décisif du Plan d'investissement dans les compétences, qui vise à former et accompagner vers l'emploi deux millions de jeunes et de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, ce qui amène à prendre contact et à remobiliser des personnes parmi les plus vulnérables, notamment celles sans contact avec les institutions sociales ou le service public de l'emploi.

L'objectif de cet appel à projets est de financer des actions permettant :

- 1) D'« **aller vers** » les publics hors de tout radar institutionnel, et en particulier **ceux qui ne sont pas inscrits auprès du service public de l'emploi**, et de renouer le contact grâce à des actions proactives ;
- 2) De remobiliser les publics repérés dans leur environnement, à travers des **actions ludiques de remobilisation** existantes (sportives et/ou culturelles, activités professionnelles, ...) **et l'expérimentation de modalités innovantes de remobilisation** ;
- 3) De sécuriser les parcours des publics en proposant **des solutions concrètes d'insertion et/ou d'accompagnement à l'issue de la phase de remobilisation**, en lien avec le service public de l'emploi (SPE) et le service public régional de formation

Depuis fin 2019, **8 projets** sont financés répartis sur l'ensemble des départements de la région aussi bien en milieu urbain que rural. Ces projets déploient des actions de repérage et de (re)mobilisation des publics très diversifiées et pour certaines d'entre elles innovantes pour le territoire :

- Actions de repérage : Van-bureau itinérant ; accueil conjoint Mission Locale et Bureau Informations Jeunesse ; présence et/ou organisation de manifestations locales, maraudes, présence sur les lieux de vie sociale, interventions dans les Centres sociaux, partenariat avec un district de football, communication auprès de la CAF et de la MSA...
- Actions de (re)mobilisation : chantiers éducatifs en milieu rural ; ateliers variés en fonction des intérêts des jeunes et de leur éloignement à l'emploi (web radio, production de vidéos, mise en œuvre de projets participatifs, ateliers médias, estime de soi, cuisine, activités culturelles et artistiques...), rencontres et challenges jeunes/employeurs...

« Il nous faut ancrer nos formations dans les territoires »

Interview de Jean-Patrick Gille, nouveau 6ème vice-président délégué à l'emploi, à la formation professionnelle, à l'orientation et à l'insertion

Vous êtes le nouveau vice-président l'emploi, à la formation professionnelle, à l'orientation et à l'insertion de la Région, quelles sont vos priorités ?

*Nos priorités sont évidemment **d'offrir à chacune et chacun les moyens** d'exercer une profession où ils et elles pourront s'épanouir.*

Aujourd'hui notre région est bien placée puisque le taux de chômage y est en dessous de la moyenne nationale, à la fois pour les adultes et les jeunes.

*Cela étant le **contexte de la crise apporte son lot de difficultés** à une société déjà en pleine transformation du fait notamment des technologies numériques et de la prise de conscience des enjeux environnementaux. **Notre action** doit permettre, par la connaissance fine de nos territoires, **d'activer les leviers** qui permettront d'apporter aux habitants de la région des solutions pour aujourd'hui mais aussi pour demain au regard des mutations en cours.*

*Ce travail doit évidemment être **mené de concert avec l'ensemble de nos partenaires**, au plus près des habitants, en totale **cohérence avec les besoins exprimés par nos entreprises** qui créent l'activité dont nous avons besoin pour développer la région. Notre priorité est de **ne laisser personne sur le bord du chemin**, d'éviter le décrochage scolaire des jeunes, d'offrir un horizon professionnel à des personnes éloignées de l'emploi comme d'accompagner la mobilité des salariés.*

Que pouvez-vous nous dire sur Trans'Formation ?

Avec Trans'Formation, nous voulons accompagner les organismes de formation installés en région dans les transitions écologique et numérique et l'hybridation pédagogique. Écologique pour sensibiliser aux nécessaires transitions et produire des formations plus éco-responsables. Numérique, pour les aider à re-penser leur stratégie, leur business, leur RH par l'intégration d'une part de numérique et de distanciel dans leur intervention formative.

L'appel à s'associer à la démarche a rencontré un très bon écho auprès des organismes de formation, preuve qu'il y a un vrai besoin non pas de les aider à produire une ressource numérique mais à penser global. Le processus est enclenché depuis quelques semaines avec des diagnostics individuels dans les organismes de formation et des travaux en ateliers pour partager ses expériences, ses atouts et ses faiblesses.

Et sur les tiers-lieux...

*Nous lançons un appel à projets pour le développement de **Tiers-Lieux de Compétences** dans les zones d'emplois. Cet AAP doit aider à installer, au plus près des habitants, de nouvelles solutions en matière de formation professionnelle. Les **Tiers-Lieux de Compétences** sont des projets de coopération, des infrastructures de formations mutualisées à l'échelle des bassins de vie, à l'intérieur desquelles des ressources pédagogiques sont mises à disposition d'organismes de formation pour y développer une offre de formation de proximité.*

*Ces espaces de services doivent permettre l'accès à des formations en distancielle ou multimodale et peuvent accueillir des formations sectorielles. Le **Tiers-Lieux de Compétences** complètement ancré sur le territoire s'adapte également à la réalité locale et aux besoins des entreprises.*

Refonder les interventions de la Région en matière de formation :

une mobilisation des stagiaires et une réponse plus dynamique aux besoins des entreprises

Le programme régional de formation s'est terminé en 2020. Alors que de nombreux projets d'évolution de l'offre de formation régionale en matière de savoir de base et qualifiante avaient peu à peu fait leur chemin.

On peut schématiser ces besoins comme suit :

- Favoriser une approche par compétences pour les bénéficiaires et, côté formation, des parcours sans couture vers la qualification ;
- Renforcer l'orientation, la captation, l'accompagnement des publics en formation et en entreprise et la persévérance en formation ;
- Mieux mobiliser les entreprises dans la définition du besoin, comme lieu de stage et de poursuite de parcours professionnel.

De manière opérationnelle, le programme régional de formation des demandeurs d'emploi a fortement évolué avec :

- **Des mesures qui touchent à la captation des publics :**
 - **Une mobilisation des organismes de formation** dans l'orientation et la captation des publics. Et une volonté d'innover pour informer – mobiliser les candidats potentiels à la formation ;
- Des évolutions qui touchent à une amélioration de la **persévérance en formation** :
 - **Des modules de remise à niveau mobilisables à tout moment avec la construction de parcours de formation** pour favoriser la réponse au plus près du besoin. Des financements à l'heure groupe sont mis en œuvre pour faciliter ces souplesses dans la réalisation des actions ;
 - **Une rémunération abondée** au-delà du cadre légal avec le Combo parfait ;
 - **Un accompagnement des apprenants par un référent de parcours** au sein de l'organisme de formation et un accompagnement lors de la période de stage en entreprise ;
- **Un lien resserré entre les attentes en matière de recrutement des entreprises et les réponses des offreurs de formation :**
 - Les organismes de formation bénéficient d'une prime au repérage des besoins de compétence des entreprises ;
 - Un développement des DEFI, réponse ad hoc à un besoin de compétences d'entreprise(s) ;
 - Des marchés subséquents et des bons de commande permettant des réponses en souplesse et en réactivité aux besoins des entreprises.
- Des attendus pédagogiques renforcés pour accompagner les transitions des compétences, développer une offre de formation en blended, renforcer les réponses en groupements pour penser les passerelles ou, à défaut de groupement, s'appuyer sur un réseau local permettant une réponse complète aux besoins des apprenants.

Ces mesures sont opérationnelles en 2021. Elles doivent peu à peu imprégner le tissu local, être appropriées par les organismes de formation et les intermédiaires du marché du travail. Un plan d'accompagnement de ces mesures vient soutenir cette mise en œuvre progressive.

Soriya, apprenante FLE à l'UFCV : « Je suis beaucoup plus à l'aise pour parler »

Spécialisée dans les formations Français langue étrangère, l'association UFCV intervient dans une dizaine de villes de la région. Découverte de cette formation à travers le témoignage de Soriya, apprenante à Tours

par Kogito. Le 31/05/2021

« Avant la formation, je n'avais pas confiance en moi. J'avais peur de parler à mon banquier, mon médecin ou à un employeur car je n'avais pas un bon français » confie Soriya.

Arrivée à Tours il y a sept mois, cette aide-soignante algérienne de 31 ans a débuté en avril une formation Français langue étrangère (FLE) – Français Langue d'intégration (FLI) avec l'organisme de formation UFCV. Intitulée « Dynamiser son projet professionnel : Parcours FLE-FLI », la formation est destinée aux personnes souhaitant renforcer leurs compétences en français.

Comme Soriya, les 9 autres apprenants de son groupe ont signé un contrat d'intégration républicaine (CIR) avec l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). *« En tant qu'algérienne, je n'étais pas obligé de signer un CIR ni même de suivre une formation en français car j'avais un niveau supérieur au A1, raconte l'apprenante. J'ai essayé de faire mon parcours professionnel seule mais, selon moi, je n'avais pas le niveau pour travailler. Je souhaitais donc apprendre. »*

Après plus d'un mois de formation, Soriya constate déjà une vraie évolution. *« J'ai acquis du vocabulaire professionnel, je maîtrise mieux le passé composé mais surtout je suis beaucoup plus à l'aise pour parler. Par exemple, quand je suis allée déposer des CV pour mon stage, mon téléphone s'est déchargé et je ne savais plus où aller : j'ai alors réussi à demander mon chemin, je suis très contente. Avant je n'aurais pas osé. »*

Programmée du 19 avril au 7 juillet 2021, la formation de 340 heures se déroule du lundi au vendredi. Les apprenants travaillent 32 heures par semaine avec un temps dédié à leurs démarches personnelles le mercredi après-midi.

« Nous faisons de la grammaire et de la conjugaison, nous apprenons à chercher du travail, à faire un CV et une lettre de motivation, à se présenter lors d'un entretien... On découvre aussi la France, les régions et les départements, ainsi que le code du travail » raconte Soriya.

« L'apprentissage du français est au cœur de toutes les activités proposées et est toujours contextualisé : par exemple pour le passé composé, la formatrice leur demande de raconter un entretien pour leur stage » précise Pauline Miginiac, coordinatrice de formations à l'UFCV. Le travail sur la confiance en soi, la découverte de ses compétences et la réalisation d'un projet collectif autour de l'éco-citoyenneté figurent également au programme de la formation.

Dans le cadre de leur formation, les apprenants doivent aussi réaliser un stage de 70 heures en entreprise. Par ailleurs, des sorties – à la mairie, à la gare... - et des rencontres avec des acteurs socioprofessionnels sont également proposées. *« Nous organisons des ateliers avec des partenaires comme le planning familial, l'ASSAD-HAD, le Greta, ou le CIFF en fonction des besoins des stagiaires afin de lever les freins périphériques à leur apprentissage, confirme Pauline Miginiac. On le sait, les problèmes personnels ne restent pas aux portes du centre. »*

À l'UFCV, les apprenants peuvent également compter sur l'aide d'une référente de parcours qui les accompagne dans leurs démarches administratives. Ainsi, Soriya pourra être aidée et conseillée pour l'obtention de l'équivalence de son diplôme algérien...

Visa + Parcours vers l'emploi :

« Je ne regrette pas d'avoir participé à la formation. Sans ça, je ne sais pas où je serais aujourd'hui, je n'aurais sans doute ni formation, ni emploi » - une apprenante du Visa+

Avec le Visa + Parcours vers l'emploi, **les apprenants alternent entre remise à niveau en français, mathématiques et bureautique, travail sur le projet collectif, approfondissement du projet professionnel, ateliers divers et séances avec une psychologue du travail.**

Ce dispositif expérimenté en 2020 s'adresse à des *publics éloignés de l'emploi qui ont besoin d'une transition pour envisager une formation ou un emploi. L'objectif est de les booster, de les accompagner dans la réflexion sur leur projet pour l'avenir, de les faire monter en compétences. Il met aussi en avant un travail sur la confiance en soi et l'image personnelle.*

Pour apporter ce type réponse, l'organisme de formation intervient avec ses formateurs en apport de compétences ou leur remobilisation... et s'appuie sur ses partenaires pour apporter un **conseil en image, travailler l'estime de soi**. Durant près de trois mois, chaque apprenant progresse ainsi sur ses points faibles grâce à un suivi personnalisé entre mathématiques, français, bureautique, ateliers et conseils individuels, mobilisation sur un **projet collectif**.

Ce projet collectif constitue une autre spécificité de cette formation. Pour **travailler sur l'esprit d'équipe**, le Visa + comporte pour chaque groupe un projet librement déterminé par le groupe à réaliser dans le cadre des trois mois. *Ce projet collectif met très fortement en avant le travail en équipe, travail d'équipe qui est important pour l'accès à l'emploi ou à la formation. Il permet de créer du lien entre les apprenants, de mobiliser une cohésion de groupe, d'entraide, de valorisation de compétences parfois cachées...*

Les dernières semaines du Visa + sont consacrées à préparer l'après-dispositif.

Pour garder la dynamique, l'esprit de travail, la poursuite de la mobilisation d'une entrée sur le marché du travail, les apprenants sont accompagnés pour engager le projet professionnel qu'ils se sont donnés. Ce sont souvent des poursuites de formation vers la qualification ou vers des contrats aidés. En cas de poursuite vers la formation, ces semaines sont donc mobilisées pour rechercher la formation qui convient, postuler, assister aux informations collectives, passer les entretiens... **poursuivre son parcours vers l'emploi !**

Pôle emploi : les formations individuelles en partenariat, un dispositif qui répond aux besoins

« Je recherchais un savoir être, un goût pour la polyvalence et quelqu'un curieux d'apprendre car avec l'AFPR je savais que je pourrais le former à de la maintenance de premier niveau »

Un employeur industriel d'Eure et Loir qui a recruté un jeune père célibataire de 24 ans

La situation du marché du travail nécessite d'articuler moyens collectifs et dispositifs individuels pour apporter des réponses personnalisées tant aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises, en matière de compétences.

C'est pourquoi dès 2019, le Conseil Régional et Pôle emploi Centre-Val-de-Loire ont décidé de mettre en place, à titre expérimental, un fond d'aides individuelles à la formation. Abondé par le Conseil Régional et géré par Pôle emploi, il permettait de réaliser les Actions Individuelles de Formation (**AIF**) pour répondre à des besoins spécifiques de certains demandeurs d'emploi en finançant des actions de formation en organisme. Malgré le contexte de 2020, ce fond a été totalement mobilisé et a démontré sa plus-value.

Dans le contexte sanitaire et économique, notre partenariat pour 2021-2022 a été adapté pour accompagner le plan de relance. Fort de notre expérience, nous avons élargi le fond d'aides individuelles, au financement d'Actions de Formation Préalable au Recrutement (**AFPR**) et de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (**POEI**).

Avec un taux de retour à l'emploi post formation de plus de 80 %, ces formations mises en place en amont d'un recrutement **favorisent l'accès à l'emploi durable**. Les entreprises sont engagées dès l'amont : elles sélectionnent leur futur salarié, co-construisent avec un conseiller Pôle emploi un plan de formation individuelle adapté et s'engagent à recruter le demandeur d'emploi à l'issue de la formation pour à minima 6 mois.

Pour 2021, ce sont **1 300 formations individuelles** qui viennent compléter les moyens de Pôle emploi Centre-Val-de-Loire et offrir des opportunités complémentaires aux demandeurs d'emploi et aux entreprises de la région.

Le Combo Parfait, une vraie solution en région

« J’ai pu reprendre confiance en moi, en mes objectifs de vie. J’ai un diplôme, j’ai le permis, une voiture et à l’heure actuelle je suis en train de travailler comme intérimaire. Dans quelques mois, j’espère avoir le salaire pour prendre un appartement et devenir totalement indépendante. » - un jeune suivi par une mission locale

Avec le Combo Parfait, les jeunes accèdent à un catalogue de formation sur mesure, une rémunération plus importante et la possibilité de financer en totalité leur permis.

Ce pack, destiné à venir en aide aux jeunes en recherche d’emploi s’inscrit dans le plan de relance “jeunes” du gouvernement : “#1jeune1solution”.

La Région Centre-Val de Loire a débloqué 5 000 nouvelles places de formations pour le public jeune afin de l’accompagner vers l’emploi.

Destiné aux 16-25 ans en recherche d’emploi, le Combo Parfait* permet de lever tous les freins liés à l’entrée en formation. Il regroupe des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes rémunérées du Programme régional de formation vers des métiers en proximité : acquérir les premiers gestes, se former à un métier d’avenir... Une co-construction du projet professionnel personnalisé de chaque jeune.

Chaque jeune bénéficie d’une revalorisation de sa rémunération à 500 euros par mois.

Un coup de pouce supplémentaire pour se lancer : chaque jeune bénéficie de 200 euros pour son entrée en formation, d’une prise en charge de ses aides liées au transport et à l’hébergement à hauteur de 300 euros par mois.

Le Combo Parfait Permis s’adresse à **tous les jeunes âgés de 18 à 25 ans**, domiciliés en région Centre-Val de Loire, accompagnés par un partenaire du Service public de l’emploi – Mission Locale, Pôle emploi, Cap emploi - et qui entrent sur **une action de formation du Programme régional de formation (PRF) ouvrant droit à une rémunération**. Cette aide individuelle prend en charge le **financement de la formation au permis de conduire dans sa totalité** (code et conduite).

Le combo parfait permis en quelques chiffres :

- 785 inscrits
- 446 dossiers acceptés en commission
- 11 examens de passés dont 9 permis obtenus

Pour plus d’information et d’accompagnement, les jeunes de 16 à 29 ans sont invités à se présenter à Pôle emploi, Cap Emploi ou à leur Mission Locale, seuls prescripteurs de l’aide au permis « Combo Parfait ».

L'accès a la formation des personnes en situation de handicap

Le nombre de Personnes en Situation de Handicap en formation en Région CVL reste encore trop faible, même si elle a augmenté.

Pour renforcer leur accès en formation, l'Agefiph s'est positionnée pour rendre l'appareil formatif plus inclusif et a mis en place un service permettant l'accessibilité pédagogique des formations.

Ce positionnement s'inscrit pleinement dans les objectif stratégiques et opérationnels du Pacte : agir contre les inégalités sociales ou territoriales, assurer l'égalité d'accès à la formation, expérimenter des nouvelles approches pour favoriser la formation des publics fragiles.

Le service ; « la Ressource Handicap Formation (RHF) » est destiné à tous les acteurs des domaines orientation-formation-emploi-handicap qui accompagnent les parcours de formation des personnes handicapées.

Il a pour missions de **sécuriser l'entrée et le suivi de la formation en veillant à ce que les besoins de compensation (pédagogique, organisationnelle, technique) des personnes handicapées soient pris en compte**, d'une part, et **d'accompagner les acteurs de formation (OF/CFA, prescripteurs...) en les professionnalisant** sur l'accessibilité pédagogique, d'autre part.

Il permet :

- **Un Appui Conseil**, pour accompagner les OF et CFA à répondre à leur obligation d'accessibilité pédagogique et d'aménagement des parcours de formation, pour aider les prescripteurs à anticiper les besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation, pour accompagner à la mise en œuvre et au suivi des aménagements (durée, rythme, supports pédagogiques, espaces de formation, intervention d'un tiers, aménagements techniques...)
- **Une Professionnalisation**, pour sensibiliser et former les acteurs qui ne sont pas experts du handicap
- **La constitution et l'animation** d'un réseau des référents handicap des OF/CF
- **Une réponse à la fois individuelle et collective** apportée à la personne, au référent de parcours, à l'organisme de formation et à l'ensemble des acteurs.

La possibilité de prise en charge financière par l'Agefiph des aménagements réalisés en formation, en complément à la majoration du coût contrat financé par les Opcos, contribue également à l'inclusion en formation.

Ce service, en partenariat avec la Région CVL, la DREETS, et le GIP ALFA CENTRE permet à l'ensemble des acteurs de **bénéficier d'un support pour un travail collaboratif** d'état des lieux, d'analyse des besoins et de co-construction de solutions permettant **la levée des freins à l'entrée en formation, de limiter les abandons et de garantir la réussite.**

Personnes placées sous main de justice :

Un programme régional de formation 2021–2024 intégrant des formations dedans-dehors

Avec la loi du 5 mars 2014, le financement et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle pour les personnes placées sous main de justice ont été transférés par l'État vers les Régions. Les personnes placées sous main de justice effectuant leur peine en milieu fermé ont naturellement besoin d'une offre de formation spécifique.

Cette nouvelle offre spécifique s'appuie sur :

- La VAE et un chèque accompagnement VAE quand des compétences sont à reconnaître ;
- La certification CléA intégrée dans un parcours de formation permettant de mesurer la maîtrise du socle de connaissances et de compétences CléA et de rassurer la personne détenue sur son niveau ;
- Une offre de formation professionnelle ;
- Le dispositif Emergence pour la création d'entreprise et une offre de FOAD du CNAM.

Cette offre de formation professionnelle dans sept établissements pénitentiaires de la région Centre-Val de Loire s'inscrit dans le cadre du Projet d'Exécution de Peine des personnes détenues. Elle doit permettre aux détenus de se (re)mobiliser un projet professionnel pendant ce temps d'incarcération pour préparer activement leur sortie de détention. Elle constitue à ce titre un des leviers de la lutte contre la récidive.

L'offre de formation dans les établissements pénitentiaires est en cours de modification sur 2021 et 2022 pour prendre en compte de nouvelles modalités de formation comme l'intégration du numérique, le développement d'actions débutant en détention et se poursuivant post détention (actions dedans - dehors) et les évolutions législatives en matière de réforme de la justice.

Ce **projet dedans - dehors** passe par :

- Une plus **forte individualisation des parcours** de formation en détention pour faciliter le lien dedans - dehors et l'insertion post-détention ;
- La possibilité de pouvoir réaliser une partie de leur parcours de formation à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire lorsqu'elles peuvent bénéficier d'une autorisation de sortie (stage en entreprise, modules de formation...) afin de préparer la sortie de détention ;
- La mise en place d'actions de formation se déroulant partiellement ou totalement à l'extérieur des établissements pénitentiaires, en privilégiant la co-construction d'ingénieries sur mesure avec les différents partenaires et les entreprises pour répondre aux besoins en main d'œuvre du territoire et aux besoins des publics.

L'accompagnement des personnes sous-main de justice est aussi clé pour la réussite de ce projet dedans - dehors. Travail entre partenaires pour mieux coopérer entre le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, l'administration pénitentiaire, le Conseil régional et les attributaires des marchés du programme régional de formation pour faciliter **l'identification du public détenu éligible au dispositif**. Mais aussi expérimenter des modalités d'accompagnement avant et pendant la formation pour **préparer et sécuriser la formation dehors** (la mobilité, la posture attendue par les entreprises lors des stages...). Ces travaux doivent aussi être conduits en tenant compte des situations des détenus notamment lors d'un aménagement de peines (régime de la semi-liberté...).

Prêt de KITS STAGIAIRES de la formation professionnelle en formation à distance :

Réduire la fracture numérique pour maintenir en formation et favoriser les formations multimodales

La crise sanitaire et économique a souligné un peu plus les inégalités de situation des demandeurs d'emploi avec, pour certains, une **fragilité forte dans l'accès aux outils numériques**. Cette difficulté peut se révéler préjudiciable au maintien en formation, les offreurs de formation renforçant peu à peu leurs propositions de formations multimodales avec une part en à distance.

Pour répondre à ces situations, sont déployés en région des kits ordinateurs clés en main auprès des organismes de formation. Ces kits comprennent ordinateur, souris, sacoche et galet 4G. Tous les stagiaires inscrits dans les sessions de formation du programme régionale de formation et/ou les jeunes suivis par les missions locales sont éligibles à ce prêt d'un kit.

L'organisme de formation (la mission locale) se voit confier le soin de **détecter le besoin, de contractualisation** (lors de la remise – restitution) et **d'accompagnement** (à la prise en mains de l'équipement par le bénéficiaire tel que l'appui à la première connexion et à la prise en mains initiale).

4 000 kits sont disponibles fin 2021.

