

Pactes régionaux d'investissement dans les compétences



Annexe 5

Recommandations méthodologiques du CNEFOP
pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des
Pactes régionaux d'Investissement dans les
Compétences concertés en CREFOP

Recommandations méthodologiques du CNEFOP pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des Pactes régionaux d'Investissement dans les Compétences concertés en CREFOP

Le deuxième axe du Grand plan d'investissement, le « Plan d'investissement dans les compétences », vise à « Edifier une société de compétence » et précise les trois conditions à remplir pour se faire :

- ✓ donner priorité à des formations longues et qualifiantes susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi ;
- ✓ garantir ensuite aux personnes admises en formation qu'elles bénéficieront d'un accompagnement individualisé, en amont et aussi en aval de la formation elle-même.
- ✓ être accompagné d'une transformation de notre système de formation professionnelle suivant une triple logique :
 - de qualité et d'efficacité, avec des exigences élevées en termes de contrôle de résultat et de transparence
 - de transformation de l'offre de formation
 - de modernisation du service public de l'emploi (SPE)... afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées ».

Doté de 15 milliards de budget sur 4 ans, le plan d'investissement dans les compétences est composé de programmes nationaux et de Pactes régionaux négociés entre l'État et les Régions, en associant les partenaires sociaux. Il est une **opportunité** sans précédent pour **développer l'approche compétences** dans les **parcours de qualification** des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés et la **transformation de l'offre** de formation.

Plus spécifiquement, les Pactes sont porteurs d'une **nouvelle logique de contractualisation** entre l'État et chaque région, en y associant les partenaires sociaux, qui doit permettre, en lien avec les financements accordés, une **formulation précise des enjeux ciblés** et une responsabilisation sur les modalités d'**évaluation des projets portés par le Pacte**. C'est pourquoi, au-delà des conventions d'amorçage qui sont en cours de signature pour 2018, l'élaboration de ces Pactes régionaux doit être réalisée dans le cadre d'une **concertation quadripartite** et partenariale d'ici l'été 2018.

C'est dans ce contexte que la Haut-Commissaire à la transformation des compétences, Estelle Sauvat, a saisi le **CNEFOP** afin qu'il prépare « **un document méthodologique destiné aux CREFOP formulant des recommandations relatives aux modalités d'élaboration, de suivi et d'évaluation des futurs Pactes d'Investissement dans les Compétences dans le cadre d'une concertation quadripartite** »¹.

¹ En parallèle, le CNEFOP doit formuler des recommandations à travers un guide d'achat de qualité, permettant de diffuser et partager les méthodes d'achats les plus agiles, d'ores et déjà pratiquées dans certaines régions.

Trois ans après la création des CREFOP², et immédiatement après la concertation des CPRDFOP, cette opportunité est l'occasion de **passer d'un quadripartisme « institutionnel » à un « quadripartisme de projet »**.

En écho à ces ambitions, les présentes recommandations que le CNEFOP adressent aux CREFOP, abordent les conditions d'élaboration des Pactes régionaux qui doivent, au sein du CREFOP, s'inscrire dans la dynamique des CPRDFOP et conduire à établir un état des lieux, définir des objectifs et les modalités d'un suivi simple et partagé du contenu du Pacte -I-, avant de détailler les conditions du pilotage du Pacte sur la base d'une gestion de projet ambitieuse et agile au regard de l'évolution de la mise en œuvre du Pacte et des besoins du territoire -II-.

I. L'élaboration du Pacte doit définir des objectifs et les modalités d'un suivi partagé des projets portés par ce dernier

1. Inscrire le Pacte en articulation et complémentarité avec le CPRDFOP et le SRDEII

Les Pactes régionaux doivent **contribuer à répondre aux deux objectifs que se fixe le Plan d'investissement dans les Compétences** :

- ✓ **Améliorer la qualification de la population des jeunes ou demandeurs d'emploi peu qualifiés** qui sont fragilisés dans un contexte de fortes mutations ;
- ✓ **Favoriser l'accélération des transformations du système de formation professionnelle** pour augmenter la valeur ajoutée et l'efficacité des parcours de formation.

Préparés en 2018, ils **se déploieront sur la période 2019-2022** : cette approche **pluriannuelle** vise à **permettre le renouvellement des commandes de formation** dans :

- ✓ **Leur contenu** : adaptation des programmes aux nouveaux besoins de l'économie pour anticiper les transformations de métiers et des besoins des compétences, et accompagner la transition environnementale et la transition numérique,
- ✓ **Leur ingénierie** : déploiement de méthodes et d'outils innovants dont le développement des usages numériques, le renouvellement des modes d'organisation de la formation, l'usage renforcé des mises en situation professionnelle et de la formation en situation de travail.

Or, les concertations qui s'ouvrent pour l'élaboration des Pactes régionaux s'inscrivent dans un paysage régional structuré par de récents Contrats de plan régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)³ et Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Ces contrats et schémas ont été l'occasion d'élaborer :

- un diagnostic des besoins de compétences à pourvoir sur le territoire régional
- des objectifs de développement pluriannuels.

² La mission des CREFOP est « d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région », Art. L. 6123-3 du code du travail

³ Les ambitions allouées au CPRDFOP ont été sensiblement renforcées par la loi du 5 mars 2014 ; 11 CPRDFOP sont d'ores et déjà adoptés, tous les autres sont en cours de finalisation

Ces contrats et schémas ont ainsi permis de construire une vision partagée des besoins en emploi et en compétences, à la fois dans une approche court terme (besoins de recrutement immédiats des entreprises) et moyen voire long terme (approche prospective des besoins de l'économie régionale, en lien avec les enjeux de développement économique). Ils constituent une base précieuse en vue de l'élaboration du Pacte régional dès lors que les objectifs assignés au CPRDFOP sont conformes aux objectifs du plan d'investissement dans les compétences. Apportant des **moyens nouveaux sur le territoire**, le Pacte est l'occasion de définir des **ambitions partagées complémentaires ou renouvelées**, certainement plus précises et plus ciblées pour s'incarner dans **des projets opérationnels définis dans le cadre** du Pacte.

Au regard de ces objectifs, la préparation des Pactes doit s'appuyer sur l'ensemble des acteurs concernés (au-delà des membres du CREFOP) :

- ✓ Au premier chef, les **branches professionnelles** représentées sur le territoire, leurs OPCA et leurs observatoires qui ont vocation à sensiblement renforcer leur capacité d'observation régionalisée de l'évolution des métiers et besoins en compétences, ainsi que les acteurs qui accompagnent les mutations économiques et le dialogue social territorial, qui contribuent à identifier l'évolution des besoins en compétences du territoire,
- ✓ Les **financeurs de la formation professionnelle initiale et continue, notamment paritaires**, qui portent les programmes et dispositifs à l'attention des publics prioritaires du Pacte et pourront contribuer à la mise en œuvre des projets financés par le Pacte,
- ✓ Les **représentants des opérateurs de formation** dont la transformation, notamment numérique, doit être accélérée grâce au Pacte,
- ✓ Les **opérateurs du SPRO qui, au-delà de ceux du CEP**, sont des relais stratégiques garants de la mobilisation qualitative du pacte,
- ✓ Les **entreprises du territoire** dont le Pacte doit savoir anticiper les besoins charge à ces entreprises ensuite de recruter les personnes formées.
- ✓ Les autres acteurs du territoire du développement économique (pôles de compétitivité ou clusters, maisons de l'emploi, agences de développement...)

2. **Approfondir l'état des lieux partagé, le compléter, pour identifier les objectifs qualitatifs de progrès que le Pacte pourrait couvrir ou expérimenter**

Reposant sur une logique contractuelle, le Pacte invite les Régions à proposer des projets au regard des axes stratégiques priorités par le Plan d'investissement. Cette approche nécessite d'appuyer ces propositions par un diagnostic de l'existant sur ces différents axes.

Pour établir ces diagnostics, il convient de préciser **l'état des lieux des pratiques et stratégies d'investissement dans la formation en région sur les volets faisant l'objet d'une demande de soutien dans le cadre du Pacte, notamment sur les sujets suivants** :

- ✓ Les **besoins à mieux couvrir des populations les moins qualifiées** : repérage des publics qui n'accèdent pas à la formation, réponse à des situations de rupture ou de décrochage, besoins d'accompagnement amont et aval, ingénieries de parcours pour permettre une meilleure fluidité des étapes vers la qualification et l'emploi ... ;
- ✓ Les **besoins des entreprises et territoires déjà ciblés** par le CPRDFOP ou le SREII que le Pacte peut permettre de renforcer voire les **besoins nouveaux en compétences** à cibler dans le cadre du Pacte. Par exemple, l'étude comparée des CPRDFOP montre que la question de la transition numérique n'est que rarement un axe formalisé du contrat et pourrait être

renforcée en termes d'objectifs systémique de mutation dès lors que cette dimension, comme celle de la transition écologique, constitue un axe prioritaire du Plan d'investissement. De même, la nécessité de penser dans des logiques de « compétences » plutôt que de formation peut faire évoluer le regard porté sur les programmes en cours ... ;

- ✓ Les **progrès quantitatifs ou qualitatifs à poursuivre dans le cadre des programmes installés notamment en termes d'ingénieries, pratiques pédagogiques et ressources existantes** ;
- ✓ **La qualité des parcours mis en œuvre**, les nouveaux outils ou nouvelles organisations à créer ou expérimenter...

Dès lors que de nombreux éléments ont déjà été rassemblés dans le récent exercice d'élaboration du CPRDFOP, cet état des lieux **ne nécessite pas de lourdes investigations**. En revanche, il doit aboutir à **l'identification précise des progrès qualitatifs et quantitatifs que le Pacte entend s'assigner au regard de ses priorités**, en tenant compte du fait que le déploiement de la réforme de la formation professionnelle en cours ouvrira progressivement de nouvelles opportunités (ex : le développement des blocs de compétences...).

Pour ce faire, il devrait notamment mobiliser l'ensemble des financeurs pour évaluer qualitativement les marges de progrès de leurs pratiques en termes de sécurisation qualitative des actions de formation qu'ils financent au regard des priorités du Pacte.

Il pourrait également être l'occasion d'une relecture transversale des COT et EDEC concernant le territoire régional pour mieux identifier les opportunités que ces exercices peuvent ouvrir.

A noter : Ce travail pourra s'appuyer sur les outils que proposeront **France Stratégie et la DARES** aux acteurs régionaux à la demande du Haut-Commissariat à la transformation des compétences :

- Des **cahiers régionaux de l'étude « Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) »** (déclinaison régionale et sectorielle).
-
- Un « **vade-mecum** », **rappel synthétique des données et informations produites en région** sur la relation Emploi - Compétences - Formation (état des lieux des données disponibles) et des recommandations méthodologiques permettant de consolider ces différentes informations.

Il pourra également s'appuyer sur l'outil Formadiag développé par Pôle emploi.

Au terme de cette phase de de renforcement de l'état des lieux partagé au regard des objectifs du plan d'investissement dans les compétences :

- Les représentants de l'État devront particulièrement veiller à mettre en visibilité l'impact attendu sur le territoire régional des programmes nationaux du Plan d'investissement dans les compétences ;
- Le COPAREF doit pouvoir exprimer un avis motivé sur les éléments d'état des lieux - diagnostics ainsi que les objectifs que les partenaires sociaux souhaitent voir retenus dans le pacte régional.

3. Définir les objectifs du Pacte régional : entre renforcement qualitatif des projets existants et appui à l'émergence de nouveaux projets

Sur la base de l'état des lieux partagé, **chaque Pacte régional** pourra décliner, territorialement et en fonction des besoins régionaux précisés, **les ambitions partagées et les projets** que les acteurs s'engagent à décliner :

- **Les ambitions et les projets existants que l'on souhaite renforcer** et ou décliner plus largement dans le cadre du Pacte,
- **Les ambitions et projets nouveaux en réponse à des besoins émergents** ou plus **spécifiquement ciblés sur les objectifs du plan d'investissement.**

Les objectifs opérationnels du Pacte régional ont vocation à se décliner à travers de nouveaux projets de parcours de formation et des expérimentations, sélectionnés dans le cadre du Pacte.

S'agissant des expérimentations, la région pourra envisager de mobiliser des **appels à projets (AAP) ou à manifestation d'intérêt d'innovation régionale**. Ces expérimentations régionales tiendront compte des expérimentations que l'État financera lui-même dans le cadre du fonds dédié qu'il mobilisera au niveau national afin de s'assurer de leur complémentarité.

Ces programmes et expérimentations pourront suivre les **4 axes structurants** suivants :

AXE 1 : Développer des parcours certifiants, des premiers savoirs jusqu'à l'accès à la qualification, à l'attention des publics les plus fragiles, en particulier les jeunes et les demandeurs d'emploi, qui rencontrent des difficultés dans l'accès à la formation

Cet axe peut par exemple cibler des projets visant :

- **L'identification et la mobilisation des moins qualifiés**, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville ou en territoires ruraux, impliquant un travail renforcé sur les freins à l'accès à la formation et les phénomènes de « non recours », le développement de l'engagement pour l'acquisition de compétences et la formation, la prévention des ruptures ;
- **L'ingénierie de parcours « compétences »** par étapes, qui articulent les dispositifs existants et mobilisent par exemple la VAE, des étapes de formation et/ou des étapes en situation de travail ; qui puissent promouvoir le développement des positionnements compétences amont et aval, les passeports compétences, la préparation de la sortie de formation et les liens vers l'emploi c'est-à-dire avec les entreprises du territoire ;
- La **qualité des pratiques d'accompagnement** au service de la sécurisation du parcours et de la promotion de la capacité d'agir et de l'initiative de la personne, au sein du CEP ou via d'autres dispositifs comme, par exemple les entreprises de l'insertion par l'activité économique ou les futurs contrats parcours emploi compétences ;
- ...

AXE 2 : Accélérer la transformation des contenus des formations pour répondre aux besoins immédiats et en devenir de l'économie

Cet axe peut par exemple cibler des projets visant :

- Les **nouvelles approches de diagnostic**, renouvelées dans leur outillage ;
- Les **approches prospectives avec les branches professionnelles**, notamment sur les filières particulièrement impactées par la transition numérique et la conversion écologique (et celles identifiées dans le Grand Plan d'investissement : numérique, transition énergétique, transport, agriculture ...)
- L'approche intersectorielle, permettant notamment d'appréhender le poids spécifique des compétences transversales et formations obligatoires des métiers réglementés attendus des entreprises ;
- La mobilisation **des blocs de compétences** des certifications construites ainsi (elles seront de plus en plus nombreuses tout au long de la mise en œuvre du Pacte), favorisant l'accès aux emplois tout en structurant des parcours progressifs vers la qualification ;
- **Le développement (attendu) des formations en situation de travail** au bénéfice des jeunes non qualifiés ou demandeurs d'emploi par exemple dans le cadre du POE à expérimenter ... ;
- **L'identification et la promotion des passerelles entre certifications mais aussi les compétences transversales et transférables d'un métier à l'autre**, de la même branche ou pas, permettant de mieux concevoir des parcours de mobilité et de structurer des ingénieries de formation pour les faciliter ;
- **L'accompagnement de la transition environnementale ou de la transition numérique et la priorisation de l'intervention sur les emplois et les métiers particulièrement impactés par cette transition** (Cf. rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, « Automatisation, numérisation et emploi »).
- ...
-

AXE 3 : S'engager dans la modernisation des pédagogies mises en œuvre

Cet axe peut, par exemple, cibler des projets visant :

- **La réingénierie et/ou l'innovation des approches pédagogiques**, notamment la modularisation, l'individualisation des parcours, l'intégration des approches mixte présentielle / digitale, des ingénieries mobilisant les situations de travail, des ingénieries d'évaluation des acquis de la formation qui se préoccupent de « sécuriser leur transformation en compétences »...
- **L'évolution des commandes de formation au service de la qualité des achats**, incluant des pratiques d'évaluation ;
- **La professionnalisation des acteurs**, notamment celle des formateurs au regard des évolutions liées à la transition numérique du secteur, l'animation et la régulation qualité des organismes de formation ;
- ...
-

AXE 4 : Encourager le déploiement au niveau régional et territorial des politiques publiques pour l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles.

Ces politiques, déployées dans le cadre du Pacte, viseront notamment à :

- ⇒ Contribuer à l'égalité femme / homme dans la formation ;
- ⇒ Renforcer l'enjeu de cohésion du territoire avec une politique volontariste en faveur :
 - des publics issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville
 - des résidents des territoires ruraux
 - des parents isolés et notamment des femmes
- ⇒ Contribuer à l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- ⇒ Contribuer à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme ;
- ⇒ Contribuer à la formation des personnes sous-main de justice ;

Sur ce dernier axe, l'enjeu de coordination entre la Région et les services de l'État en charge du déploiement de ces politiques, sera tout particulièrement important, notamment pour le repérage des jeunes qui ne mobilisent pas spontanément les services qui sont déployés à leur attention.

II. Le pilotage et l'évaluation du Pacte : pour une gestion de projet ambitieuse et agile au regard de l'évolution de la mise en œuvre du Pacte et des besoins du territoire

1. Adosser la gouvernance du Pacte à la gouvernance du CPRDFOP et la doter des moyens nécessaires à un pilotage agile tout au long de la durée du Pacte

Adosser la gouvernance du Pacte à celle du CPRDFOP, chaque fois que possible semble s'imposer au regard de la complémentarité des deux démarches ; même si le **Pacte est porteur d'une exigence d'opérationnalité renforcée**, cela ne peut qu'aider le pilotage du CPRDFOP à l'être autant. Dans tous les cas, cette gouvernance sera logiquement installée au sein du CREFOP.

Fortement recommandé pour le CPRDFOP, le pilotage du Pacte est nécessairement réalisé **en mode projet au regard des exigences opérationnelles de déploiement, de suivi et d'évaluation posées** par l'État et la Région.

Le cadre du CREFOP est tout adapté à ces exigences à travers la mobilisation du bureau, une commission dédiée ... selon la gouvernance arrêtée pour le suivi de la mise en œuvre du CPRDFOP, afin de :

- ✓ **Partager régulièrement la vision globale de l'avancée des projets et engagements portés par le Pacte,**
- ✓ S'appropriier les éléments de suivi, d'évaluation, et d'observation des besoins en continu,
- ✓ Le cas échéant, **ajuster les objectifs et les projets** en toute agilité sur la période du Pacte (voir point 3)

Le Cadre pourra notamment identifier ou prévoir les ressources humaines (2) et outils ainsi que les espaces d'animation (3) nécessaires à la mise en œuvre des Projets portés par le Pacte. C'est à cette condition que le **quadripartisme institutionnel pourra également devenir un quadripartisme de projets.**

2. Installer une équipe projet

Une équipe projet, assurant la mise en œuvre et le succès des projets portés dans le cadre du Pacte et mobilisant les ressources humaines et outils des acteurs acceptant de contribuer au Pacte, sous la responsabilité de la Région, **devrait être constituée.** Elle aura accès aux ressources partagées régionales ou nationales (ressources d'observation, ressources de cartographies...), aux acteurs et aux informations utiles (membres du CREFOP et opérateurs partenaires, notamment les Carif-Oref, dont les ressources d'animation et d'observation peuvent être pertinentes à mobiliser). En retour, il serait opportun que les ressources produites dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du Pacte soient présentées en CREFOP (dans une logique de capitalisation, de diffusion et de retour d'expériences).

3. Mobiliser ou créer des espaces d'animation et de coordination utiles à la mise en œuvre du Pacte

La mise en œuvre des projets portés par le Pacte implique de mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire.

Pour ce faire, et plutôt que de créer une comitologie ad hoc, il pourra être plus pertinent d'**identifier les espaces d'animation et de coordination** existants sur le territoire régional, pour produire, veiller ou échanger sur :

- ✓ **Le suivi continu des observations** : l'articulation entre les Oref et les observatoires de branches pourrait être confortée ; créations d'espaces ou d'outils pour faire connaître en continu les besoins non pourvus, les engagements de recrutement pouvant permettre d'envisager des POEC...
- ✓ Des **stratégies d'investissement et de priorités des branches** et de l'interprofession.
- ✓ **Le suivi des initiatives régionales et territoriales**, en lien notamment avec les acteurs infrarégionaux de l'emploi, les départements et les EPCI du territoire.

Concrètement, s'agissant de **la coordination des financeurs de formation du territoire**, dans les régions où des **conférences de financeurs** se structurent, cet espace pourra être mobilisé ; sinon les commissions du CREFOP pourront être mobilisées.

S'agissant de **l'animation continue de la transformation attendue de l'offre de formation, chaque fois qu'elle existe ou à l'occasion de la mise en œuvre du Pacte**, une animation dédiée à la Qualité de l'offre de formation peut être mise en place.

S'agissant des **opérateurs du SPRO, dont ceux du CEP**, les Régions sont en charge de la coordination de ces opérateurs. **La convention régionale de coordination**, conçue depuis la réforme de 2014 pour être le vecteur contractuel de l'engagement coordonné des opérateurs du SPE sur le territoire au service des projets spécifiques de ce dernier, pourrait être mobilisée et élargie à l'ensemble des opérateurs du CEP pour la mise en œuvre du Pacte, cette convention permettrait de préciser les engagements institutionnel et interinstitutionnels de ces acteurs au service de :

- du **repérage des publics et l'ingénierie de parcours** ;
- les **modalités de coopération** entre les conseillers CEP et les organismes de formation dans le cadre d'un accompagnement avant, pendant et après la formation ;
- les moyens mobilisés.

S'agissant des Branches et **entreprises du Territoire**,

- le rôle du **Coparef** est essentiel. Il est l'instance paritaire régionale interprofessionnelle qui, en l'absence de branche constituée en région, permet d'assurer le regard paritaire recherché ;
- la consultation des organisations multi professionnelles qui portent les besoins des entreprises hors champ interprofessionnelles est assurée au sein du CREFOP où ces organisations siègent ;
- le **Coparef, la Région et la Direccte** devront se coordonner pour mobiliser les espaces de dialogue social territorial du champ des mutations économiques, et notamment les chambres consulaires, les agences de développement économique, les maisons de l'emploi ...

avec l'appui du SPE, pourrait être créé un espace/outil pour faire connaître en continu les besoins non pourvus / s'ils sont pris en charge, engagements de recrutement (logique de la POE collective).

4. Assurer l'agilité du pilotage par un suivi des programmes et expérimentations, l'évaluation in itinere et l'observation des besoins émergents pour ajuster en continu les projets

La logique pluriannuelle de plan d'investissement dans les compétences impose de penser une forme d'agilité dans la mise en œuvre des futurs Pactes régionaux.

Cette agilité devra être pensée et traduite dans le cadre des futures commandes de formation qui feront l'objet du financement au titre du plan d'investissement dans les compétences. La capacité d'adaptation des commandes de formation constitue une des conditions de leur pertinence sur le long terme. Des modalités existent dans le cadre juridique de la commande publique que le guide de l'achat de formation de qualité que prépare le CNEFOP mettra en visibilité.

Au-delà de l'enjeu de l'adaptabilité de la commande de formation, les **logiques d'investissement et d'engagements contractuels** proposées pour les Pactes supposent que les engagements pris puissent **être suivis dans leur mise en œuvre et évalués.**

Cela implique d'installer dès le début de la mise en œuvre du Pacte, des **pratiques de suivi et d'évaluation** permettant **d'apprécier, quantitativement mais aussi qualitativement, les réalisations et les effets** au regard des engagements pris.

Le Pacte devrait donc conduire à :

- ✓ **Préciser les objectifs de chaque projet, ainsi que les indicateurs, quantitatifs ou qualitatifs de suivi** (réalisations attendues par rapport aux objectifs ciblés du projet) **et d'impacts** (effets attendus du projet par rapport aux ambitions du Pacte, notamment sur les quatre axes structurants).
- ✓ **Organiser les modalités du suivi des projets/programmes qui bénéficieront du Pacte** : outil de suivi, en s'appuyant notamment sur la plateforme Agora en cours de déploiement ; remontées d'information (quantitative et qualitative) de la part des acteurs qui déploient les actions ; lieux de capitalisation et d'échanges sur les données et informations recueillies ; cible et fréquence de diffusion...
- ✓ **Etablir et mettre en œuvre une stratégie d'évaluation in itinere du Pacte** :
 - Cibler quelques questions évaluatives structurantes dès l'élaboration du Pacte en lien avec les finalités retenues territorialement (exemples : en quoi les expérimentations lancées dans le cadre du Pacte ont-elles permis une transformation de l'offre de formation au service des parcours des moins qualifiés ? ; le Pacte a-t-il permis de faire accéder à la formation des publics non accédant ? A-t-il permis de développer les parcours de formation par étape ? ...) ;
 - Cibler quelques actions, programmes ou expérimentations du Pacte à analyser de manière approfondie pour nourrir l'analyse évaluative sur ces quelques questions. Ces choix pourront être enrichis si besoin ensuite.

Par ailleurs, dans la logique pluriannuelle du Pacte, il sera important **d'actualiser régulièrement l'analyse des besoins comme la capacité des projets déployés à y répondre**. Il est donc nécessaire d'actualiser **en continu l'état des lieux initial** :

- ✓ des besoins des populations les moins qualifiées : besoins en compétences, mais aussi d'accompagnement et d'ingénierie pour favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à des parcours sans rupture ;
- ✓ des atouts et limites, besoins d'amplification ou de renouvellement des programmes, ingénieries, pratiques et ressources existantes.

Dans tous les cas, l'essentiel est d'avoir installé **le pilotage stratégique du Pacte, identifié le(s) équipe(s) projet(s) en charge du suivi opérationnel, les espaces d'animation** à investir pour la mise en œuvre du Pacte et s'être donné les moyens d'une évaluation continue du pacte afin d'être en capacité d'actualiser ses objectifs chaque fois que nécessaire.

SYNTHESE des RECOMMANDATIONS :

I. L'élaboration du Pacte doit définir des objectifs et les modalités d'un suivi partagé des projets portés par ce dernier

- 1. Inscrire le Pacte en articulation et complémentarité avec le CPRDFOP et le SRDEII**
- 2. Impliquer l'ensemble des acteurs concernés, au-delà des membres du CREFOP (pour mieux les mobiliser sur le déploiement du Pacte)**
- 3. Approfondir l'état des lieux partagé, le compléter si besoin pour identifier les objectifs qualitatifs de progrès que le Pacte pourrait couvrir ou expérimenter**
- 4. Définir les objectifs du Pacte régional : entre renforcement qualitatif des projets existants et appui à l'émergence de nouveaux projets à expérimenter**
 - AXE 1 : Développer des parcours certifiants
 - AXE 2 : Accélérer la transformation des contenus des formations pour répondre aux besoins immédiats et en devenir de l'économie
 - AXE 3 : S'engager dans la modernisation des pédagogies mises en œuvre
 - AXE 4 : Encourager le déploiement au niveau régional et territorial des politiques publiques pour l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles.

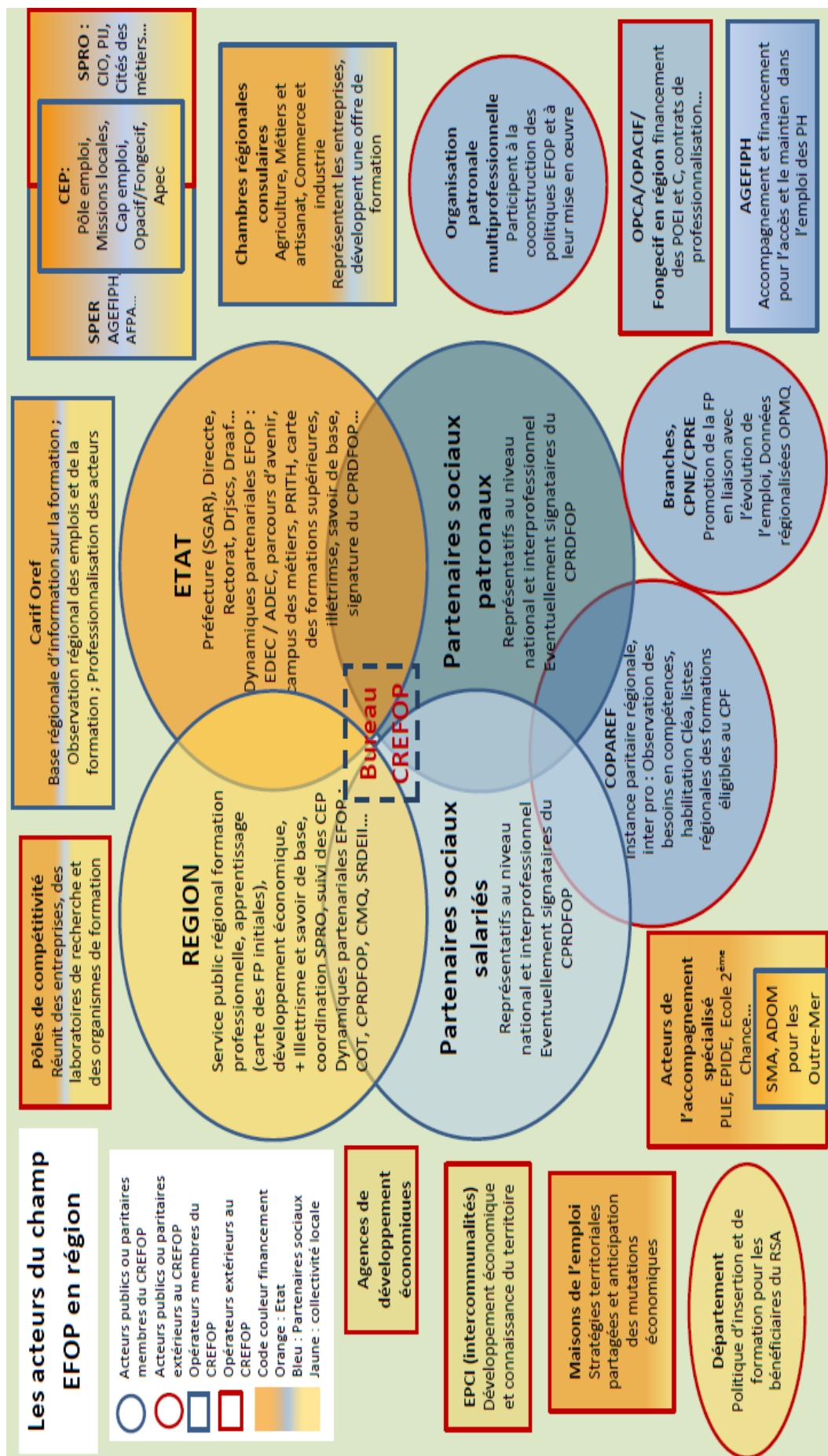
II. Le pilotage et l'évaluation du Pacte : pour une gestion de projet ambitieuse et agile au regard de l'évolution de la mise en œuvre du Pacte et des besoins du territoire

- 1. Adosser la gouvernance du Pacte à la gouvernance du CPRDFOP et la doter des moyens nécessaires à un pilotage agile tout au long de la durée du Pacte**
- 2. Installer une (des) équipe(s) Projets**
- 3. Mobiliser ou créer des espaces d'animation et de coordination utiles à la mise en œuvre du Pacte**
- 4. Assurer l'agilité du pilotage par un suivi des programmes et expérimentations, l'évaluation in itinere et l'observation des besoins émergents pour ajuster en continu les projets**

ANNEXES

| | | |
|-----------------|---|----------------|
| Annexe 1 | Le rôle et les ressources des acteurs du quadripartisme | page 14 |
| Annexe 2 | Exemples d'actions issues des CPRDFOP | page 19 |
| Annexe 3 | Acteurs, services et dispositifs pour promouvoir les parcours compétences et les innovations pédagogiques | page 24 |
| Annexe 4 | Quelques enjeux et préconisations pour intégrer la transition numérique dans les Pactes | page 29 |
| Annexe 5 | Propositions pour un état des lieux en continu des besoins à pourvoir | page 31 |
| Annexe 6 | Les spécificités à prendre en considération les Outre-mer | page 33 |

FICHE 1 - Le rôle et les ressources des acteurs du quadripartisme (qui peut mobiliser quoi au service du Pacte)



FICHE 1 - Le rôle et les ressources des acteurs du quadripartisme (qui peut mobiliser quoi au service du Pacte)

Il s'agit de préciser ici le rôle et les ressources que les acteurs du quadripartisme et les principaux opérateurs du champ EFOP pourront mobiliser au service du PIC dans le cadre de la mise en œuvre des Pactes.

ETAT

L'Etat impulsera, avec le Conseil régional, la politique de repérage des publics prioritaires, en mobilisant tous les acteurs, et favorisera leur accès aux actions de formations.

Il mettra en œuvre les objectifs et priorités définis dans le cadre du CPRDFOP engageant l'Etat et mobilisera sur le territoire les outils de la GPTEC, notamment avec la déclinaison des EDEC.

En outre, les politiques, déployées dans le cadre du Pacte, viseront en particulier à :

- Contribuer à l'égalité femme / homme dans la formation ;
- Renforcer l'enjeu de cohésion du territoire avec une politique volontariste en faveur :
 - ⇒ des publics issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville
 - ⇒ des résidents des territoires ruraux
 - ⇒ des parents isolés et notamment des femmes
- Renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Contribuer à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme et à la formation des personnes sous-main de justice, en lien avec le Conseil régional.

REGIONS

Le Conseil régional contribuera, avec l'Etat, à l'identification et à l'accompagnement des publics sur lesquels il sera prioritaire de travailler dans le cadre du PACTE.

Pour ce faire, la Région est responsable du Service public régional de la formation professionnelle (formation professionnelle (initiale et continue) des demandeurs d'emploi et insertion des jeunes, carte des formations professionnelles, équilibre et développement de l'apprentissage) et concourt au service public de l'emploi, développement économique.

Elle coordonne le service public régional de l'orientation.

Elle élabore le SRDEII et le CPRDFOP dont elle met ensuite en œuvre les objectifs avec les autres signataires.

La Région pourra mobiliser ses actions, notamment le programme régional de formation, les actions qualifiantes et pré-qualifiantes, les programmes de formations spécifiques (TH, personnes sous-main de justice...), les actions d'insertion des jeunes éloignés de l'emploi, les contrats d'objectif territoriaux avec les branches, le financement de l'apprentissage, l'accompagnement et les aides aux entreprises.

Elle contribuera à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, en lien avec l'Etat.

Elle concourra à l'acquisition et au développement des compétences de base.

ORGANISATIONS SYNDICALES ET ORGANISATIONS PATRONALES SIEGEANT DANS :

Les **Coparef** assurent le déploiement des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi. Les partenaires sociaux ont précisé ses missions par une délibération du 16 avril 2014 :

- animer en régions le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le Copanef ;
- assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;
- élaborer et fixer la liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes ;
- transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations. Le Conseil régional consulte obligatoirement le Coparef avant d'adopter la carte. L'avis motivé du Coparef est communiqué à l'assemblée plénière du Conseil régional.

Les **CPNE** ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et de donner un avis, dans les conditions fixées par le Copanef sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le FPSPP qui donneront lieu à contractualisation ;
- élaborer la liste de branche rendant les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) des salariés de leur champ.

Les **CPRE**, lorsqu'elles existent en Région, ont des compétences similaires. Ces dernières sont fortement incitées à mettre en place des déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des salariés et des entreprises de la branche concernée les rend opportunes, afin que la coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux pour les jeunes et les demandeurs d'emploi soit la plus efficiente.

DIAGNOSTIC / OBSERVATION/ BESOINS EN EMPLOI

Les **Carif-Oref** accompagnent les acteurs du quadripartisme, les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation, et les publics sur les territoires, notamment en menant une mission d'observation et d'information en matière d'emploi, de formation et d'orientation :

- Apports et analyses sur les besoins d'emplois, l'insertion et les parcours professionnels des actifs et des jeunes, la relation emploi-formation, les besoins d'évolution des compétences.
- Outils dynamiques d'aide à la décision, et banques de données.
- Données qualifiées sur l'Offre de formation et de certification (Offre Info, Certif Info).
- Bases de données socio-économiques.
- Sites web, espaces d'information sur les métiers... pour les professionnels et les publics.
-

Les **observatoires de branches** conduisent des études prospectives sur les emplois et les compétences dont les branches ont besoin, pour déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et en conséquence, identifier les formations nécessaires.

Les **Maisons de l'emploi** ont une mission d'animation territoriale, d'observation et de diagnostics. Elles développent sur leurs territoires une gestion prévisionnelle et territoriale des emplois et des compétences (GPTEC).

L'AFPA produit des études prospectives et territorialisées sur l'évolution des filières et des métiers et leur spécificité au regard des tendances nationales (impacts sur l'emploi, sur les dispositifs et besoins en formation, le développement économique des territoires..) et peut être mobilisé pour la réalisation de diagnostics et l'élaboration d'une cartographie des besoins en emplois prégnants sur les zones d'emploi ou autres mailles de territoires et les compétences associées en regard des caractéristiques des publics. Ces travaux peuvent permettre d'alimenter le partage d'état des lieux en continu ainsi que les dynamiques d'ingénierie de parcours, en appui de la mise en œuvre des Pacte.

FINANCEURS DE FORMATION (Opca/Opacif et fongecif, Pôle Emploi, Agefiph)

En complément de l'intervention des régions qui contribuent essentiellement au financement de la formation des jeunes non qualifiés et des demandeurs d'emploi :

Pôle emploi finance des actions collectives, des aides individuelles à la formation, des POE individuelles et collectives (en partenariats avec les OPCA). Les budgets d'interventions de l'Etablissement pour la région sont présentés chaque année au CREFOP.

Les Organismes paritaires collecteurs agréés peuvent également intervenir au titre des contrats en alternance, des POE, des CIF CDI et CDD. Ils sont généralement représentés en région.

L'Agefiph, à travers ses délégations régionales, complète les dispositifs du droit commun en soutenant les actions de compensation du handicap en situation formative et la professionnalisation des acteurs de formation. Elle soutient également les actions portant sur les prérequis, afin de développer l'accès des personnes handicapées aux formations qualifiantes.

OPERATEURS DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Aujourd'hui, désignés à l'article 6111-6 du code du travail, ce sont les **Missions locales**, les **Fongecif** et **Opacif**, les **Cap emploi**, **Pôle emploi** et l'**Apec**. Ils proposent un service universel et gratuit d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin.

AUTRES OPERATEURS DE L'ORIENTATION

Les acteurs de l'orientation, comme **les Centres d'information et d'orientation**, **les Points d'informations jeunesse ou les Cités des métiers** qui participent au service public régional de l'orientation, peuvent pour leur part participer à l'information des jeunes sur les métiers, les emplois et les formations et renforcer ainsi le repérage de publics prioritaires.

OPERATEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE ET DE L'INGENIERIE DE PARCOURS

Les PLIE proposent un accompagnement individualisé et renforcé des publics les plus éloignés de l'emploi et contribuent à l'Axe 3 du FSE (lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion). Certaines étapes du parcours d'insertion peuvent être effectuées dans le cadre des clauses sociales dans les marchés publics.

Les Ecoles de la deuxième chance permettent sur les territoires d'accompagner dans un parcours individualisés de formation des jeunes éloignés de l'emploi et des décrocheurs.

Le Service militaire adapté (SMA) est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle au profit des jeunes éloignés de l'emploi et résidants en outre-mer. Sa mission prioritaire vise à développer l'employabilité de 6 000 volontaires par an en leur faisant acquérir des compétences professionnelles, des compétences sociales et en leur offrant un accompagnement socio-éducatif complet.

L'EPIDE, dans un cadre d'inspiration militaire, prend en charge des jeunes décrocheurs ou éloignés de l'emploi et favorise leur insertion professionnelle en développant un apprentissage sur le savoir être et les savoirs de base.

CONSULAIRES (Chambres des métiers et de l'artisanat, du commerce et de l'industrie, de l'agriculture)

Les chambres consulaires contribuent à l'élaboration des schémas régionaux de formation et à la mise en œuvre des politiques régionales d'orientation. Elles disposent d'une offre de formation professionnelle initiale et continue, pour partie certifiante, construite en lien avec les besoins des entreprises du territoire. Elles assurent un service d'appui aux entreprises, notamment en matière d'appui RH de développement économique et de formation, ainsi qu'aux porteurs de projets entrepreneuriaux.

AUTRES ACTEURS PUBLICS OU ASSOCIATIFS

Les Départements sont responsables de l'insertion sociale et professionnelle des personnes au RSA, participe à l'Axe 3 du FSE et concourent au service public de l'emploi, ils pourront contribuer au repérage des publics prioritaires. Ils mettent en œuvre des aides et des actions d'insertion et de formation professionnelle, de suivi et d'accompagnement, notamment d'accompagnement renforcé et global et favorisent à ce titre l'articulation entre l'accompagnement sociale et professionnel.

Les EPCI ont une mission de développement économique (et participent aux SRDEII), de suivi et d'accompagnement des entreprises. Ils connaissent à ce titre le tissu économique de leur territoire et concourent au service public de l'emploi.

Les agences de développement, créées à l'initiative des collectivités locales, sont des associations qui réunissent chefs d'entreprises, élus des collectivités, représentants des syndicats de salariés, patronaux et chambres consulaires, universitaires pour développer les entreprises et l'économie de leur territoire en leur permettant de définir des stratégies partagées et de proposer des actions adaptées à leur territoire.

Les pôles de compétitivité et les Cluster rassemblent sur un territoire précis et sur une thématique ciblée, des entreprises, des laboratoires de recherche et des établissements de formation et les pouvoirs publics nationaux et locaux afin de soutenir l'innovation, notamment en lien avec les enjeux de compétences et les besoins en emploi.

FICHE 2 – Exemples d’actions issues des CPRDFOP qui pourraient être développées ou renforcées dans le cadre du Pacte

Le repérage et le ciblage de publics prioritaires puis leur accompagnement vers les dispositifs développés dans le cadre du PIC et de la mise en œuvre des Pactes constituent un enjeu essentiel et premier. A côté de ce travail, des focus particuliers peuvent être envisagés en lien avec les thématiques récurrentes des CPRDFOP.

4 thématiques, parmi d'autres, qui reviennent fortement dans les CPRDFOP

Transition numérique

- Concentrer une partie des moyens sur les enjeux de transformation des compétences ainsi que sur les secteurs et métiers les plus impactés par la transition numérique.

Secteurs prioritaires et contractualisations avec les branches professionnelles

- Développer une intervention sur des secteurs prioritaires pour le territoire régional en lien avec les filières ou secteurs indiqués dans les CPRDFOP et les SRDEII (contrats d’objectifs territoriaux avec les branches professionnelles).

Décloisonnement et territorialisation de l’intervention : l’exemple des Campus des Métiers et des qualifications

- le Pacte constitue une opportunité de développer sur des territoires un quadripartisme de projet autour d’une dynamique emploi/formation dans une filière suivant l’exemple du développement des CMQ.

Parcours et innovations pédagogiques

- Le Pacte doit permettre de démultiplier les initiatives et de renouveler certaines approches au service du développement des parcours et de l’innovation pédagogique.

Transition numérique (voir aussi la fiche 4) :

- Tous les CPRDFOP abordent l’enjeu de transition numérique et en tirent des conséquences notamment en termes d’orientations générales de la carte des formations initiales et continues.
 - Certains secteurs et métiers, désormais bien connus (Cf. le rapport du Conseil d’Orientation de l’Emploi), sont particulièrement touchés par la transition numérique et nécessitent la mise en place d’une politique publique et paritaire de formation renforcée.
 - La transition écologique également présente dans certains CPRDFOP peut également constituer un axe de travail.
- ⇒ Dans le Pacte, l’opportunité est ainsi ouverte de participer à la mise en œuvre de ces priorités, en partant de l’état des lieux (Cf. fiche indication pour un état des lieux en continu), pour définir de nouvelles priorités que les financeurs de formation pourront intégrer dans leurs plans d’investissement formation respectifs :
- Renforcer les pédagogiques nouvelles qui permettent notamment de s’adapter plus rapidement aux évolutions induites par le numérique,
 - Développer l’achat collectif (programmes de formation spécifiques pour répondre aux besoins des secteurs numériques ou des secteurs connaissant une forte transition numérique),
 - Investissement directs sur plateaux techniques – et/ou aides à la transition numérique des outils pédagogiques,

- Innover dans les équipements et plateaux techniques des organismes et établissements,
- Expérimentations sur certains territoires, secteurs et/ou métiers prioritaires pour la transition,
- Etc.

Exemples de CPRDFOP

CPRDFOP Breton : « Développer les formations dédiées aux nouveaux métiers du numérique, permettant de promouvoir de nouveaux parcours d'excellence (-3/+5), en particulier dans les filières prioritaires de la Glaz économie le bleu (l'économie marine), le vert (l'agriculture et l'agroalimentaire) et le gris (la recherche – matière grise) et celles concourant à l'accélération de la transition énergétique.

CPRDFOP Normand : « axe 2 : Favoriser l'insertion professionnelle par le développement des compétences et des qualifications de tous » :

« Expérimenter de nouvelles approches de formation » : Le numérique constitue une évolution pour l'ensemble du champ de la formation et permet d'expérimenter de nouvelles approches de formation (« une nouvelle approche pédagogique »).

Un exemple de mise en action : « projet de création d'un service numérique de la formation professionnelle en Normandie ».

CPRDFOP Centre Val de Loire : « Engagement 9 : Soutenir et développer l'offre de formations en particulier sur les métiers d'avenir liés à la transition écologique, énergétique et numérique :

- *Soutenir l'offre de formations sur les métiers impactés par la transition énergétique, écologique et numérique*
- *Développer des outils et pédagogies numériques ».*

CPRDFOP Hauts-de-France : Plan Stratégique Opérationnel 7 : Innovations pédagogiques et numériques :

- *Développer une stratégie régionale pour conforter l'entrée dans l'ère du numérique.*
- *Garantir un environnement numérique de qualité et cohérent sur l'ensemble du territoire.*
- *Soutenir les équipes innovantes : outils numériques, plateaux techniques ».*

Priorités sectorielles

- La plupart des CPRDFOP, en lien avec les SRDEII, mettent en avant des secteurs ou filières dont le développement est prioritaire pour le territoire.
- ⇒ Le Pacte peut constituer une occasion de renforcer l'intervention des acteurs publics et paritaires sur certains secteurs sans diminuer l'intervention sur les autres secteurs.
 - Dans le cadre des Pactes, le développement/l'adaptation des besoins en formation professionnelle de ses secteurs prioritaires peut être accéléré, en coordination avec la Région, l'Etat, les branches et l'offre de formation.
 - Le développement de Contrats d'objectifs territoriaux au niveau régional et d'Engagements de développement de l'emploi et des compétences au niveau national peut être envisagé.
 - Etc.

Exemples de CPRDFOP

CPRDFOP Bourgogne Franche Comté :

- *La filière automobile confrontée à un défi d'innovation et d'adaptation aux évolutions sociétales,*
- *Les filières liées aux énergies renouvelables dont le développement est freiné par la tension sur les métiers industriels,*
- *Les filières industrielles liées à la gestion, au recyclage et à la valorisation des déchets en déficit de candidats formés.*

CPRDFOP Grand Est :

14 secteurs d'activités sont ciblés dans le CPRDFOP, parmi ceux-ci, plusieurs sont fortement impactés par la transition numérique :

- *Inter-industrie (chimie, métallurgie, plasturgie...)*
- *Logiciels et services numériques*
- *Maintenance – Services aux véhicules et Métiers de la mobilité*
- *Transport - Logistique*

CPRDFOP Occitanie :

Le CPRDFOP est fortement imbriqué au sein d'une stratégie de développement plus vaste (« Stratégie emploi et croissance ») dans laquelle des secteurs économiques sont particulièrement importants pour le territoire (tourisme) et la transition numérique (aéronautique, systèmes embarqués, santé et biotechnologies, numérique et économie des données...).

Guadeloupe :

Renforcer la cohérence et la qualité de l'offre de formation guadeloupéenne par rapport aux besoins des entreprises, des filières en développement : Mobiliser l'ensemble des dynamiques et outils de contractualisation avec les secteurs professionnels et l'interprofession pour développer les compétences nécessaires à l'appui d'une offre de formation renouvelée.

Le développement de logique territoriale et de décloisonnement autour des campus des métiers et des qualifications

- Tous les CPRDFOP mettent en avant l'importance de développer les Campus des Métiers et des Qualification (CMQ) ou des logiques similaires (exemples des Universités Régionales des métiers de l'artisanat).
- ⇒ Dans un cadre national, un pilotage régional associant partenaires sociaux et branches professionnelles : le Pacte constitue une opportunité de développer sur des territoires un quadripartisme de projet autour d'une dynamique emploi/formation dans une filière.
- La mobilisation de fonds issus du PIC pour développer des formations continues dans le cadre d'une démarche de CMQ permet de renforcer la complémentarité des modes et des voies de formations sur un territoire,
 - La mutualisation des plateaux, plates-formes, lieux de formation, etc. voire, avec le PIC, le développement de nouveaux lieux de formation mutualisés en relation directe avec les entreprises du territoire est envisageable,
 - S'appuyer sur des CMQ existants pour mettre en place des programmes de formation en cohérence avec les besoins des territoires.

Exemples de CPRDFOP

CPRDFOP Occitanie :

« Favoriser la structuration de pôles de compétences sectoriels et territoriaux rassemblant les aspects humains, techniques et pédagogiques dans les structures de formations initiales (scolaire ou apprentissage) et/ou continue pour soutenir le développement économique des entreprises du territoire régional (ex : Pôle de compétence aéronautique autour de la Mécanic Vallée ou les Campus des Métiers) ».

CPRDFOP Ile-de-France:

« La constitution d'une dizaine de campus à l'horizon 2021 s'inscrit dans cette stratégie régionale. Projets portés conjointement par l'Etat et la Région, ils doivent être des pôles d'excellence associant lycées, CFA, universités, écoles d'ingénieur, laboratoires de recherche et entreprises d'une même filière. Ils doivent fonctionner sur un principe d'égalité des voies d'accès à la formation (voie scolaire, voie de l'apprentissage, voie de la formation professionnelle continue). Enfin, ils mettent en synergie des acteurs qui n'ont pas toujours l'habitude de travailler ensemble et doivent permettre à terme de réaliser des économies d'échelle. ».

Provence Alpes Côte d'Azur :

« A ce titre, il relève que les campus des métiers et des qualifications – qui apportent une réponse pertinente et renouvelée permettant notamment de répondre aux besoins en compétences des entreprises et de matérialiser le principe de parcours (du CAP au diplôme d'ingénieur) au sein d'une filière – constituent une expérience exemplaire de complémentarité des outils de formation au service de l'insertion des jeunes et du développement économique d'un secteur d'activité.

Il souscrit aux propositions de doter les opérations d'intérêt régional d'outils formatifs de type campus des métiers et des qualifications. ».

Les parcours : repérage, orientation, accompagnement des publics les plus fragiles, ingénieries de parcours

- L'orientation, l'accompagnement et les parcours de formation sont au cœur de tous les CPRDFOP. Les principaux objectifs et actions portent sur :
 - Le développement, l'organisation et la coordination du SPRO / CEP : recenser et développer les services, Territorialiser, Coordonner, Communiquer sur les droits et services offerts,
 - Les démarches qualité, de suivi et d'évaluation : Développer des démarches qualité du SPRO dont CEP, Développer des démarches qualité des manifestations liées à l'orientation - forums, ...; Développer les démarches de suivi évaluation,
 - La professionnalisation des acteurs : Aider les professionnels à disposer d'une information complète ; Elaborer et déployer des plans de professionnalisation ; Renforcer la coopération, l'interconnaissance,
 - L'information (des publics) : outils d'information en ligne ; plans de communication sur la formation, notamment la VAE ; information sur les métiers : débouchés, conditions d'insertion, égalité d'accès et mixité, ...
 - La lutte contre le décrochage scolaire,
 - La sécurisation des parcours en lien avec la formation : l'adaptation de l'offre de formation pour permettre les parcours, l'accompagnement en amont et aval de la formation, l'accès à la formation, la prévention des ruptures, les freins au parcours, les discriminations et les représentations sur les métiers, la mobilité, la Prévention des ruptures.

- ⇒ Le Pacte peut constituer une occasion de renforcer ou de compléter les différentes dynamiques, mais aussi et surtout de développer des initiatives et des expérimentations de coopérations inter-acteurs et inter-dispositifs au service du **repérage des publics** les plus fragiles et de l'innovation dans les **ingénieries de parcours**, en dépassant une approche séquencée orientation/ accompagnement/ formation.

Exemples de CPRDFOP

CPRDFOP Bretagne (Sur les enjeux de coopération et d'implications inter-acteurs)

« Organiser une démarche régionale structurelle de repérage des bons fonctionnements et des dysfonctionnements, au niveau local et régional, pour une amélioration continue du service, en particulier lors des transitions d'un opérateur à l'autre » ;

« Impulser et évaluer, dans la continuité de l'expérimentation conduite par le Fongecif, des laboratoires de partage territorialisés, pour identifier et apporter des solutions aux difficultés rencontrées par les usagers »

« mettre en place un cadre collectif pour co-élaborer des solutions de prise en charge de projets de formation non financés dans le cadre des dispositifs existants ».

« Conduire une démarche de communication pour rendre lisible les droits de chacun et les services offerts en matière d'information, d'orientation et de CEP ».

CPRDFOP Bourgogne Franche Comté (approche « Parcours », articulée dans un axe « ensemblier » du CPRDFOP)

Ambition : Proposer une formation tout au long de la vie qui sécurise les parcours professionnels

Objectifs :

- Prioriser la qualification des publics peu ou pas qualifiés*
- Encourager l'élévation des niveaux de qualification et le développement des compétences*
- Sécuriser les parcours professionnels et de formation*
- Encourager le développement de la qualité des formations*
- Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs de l'accueil information orientation*
- Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers*

FICHE 3 – Acteurs, services et dispositifs pour promouvoir les parcours compétences et les innovations pédagogiques

Repérer, informer, orienter les publics les plus éloignés de la formation sur des parcours compétences

Acteurs⁴

- **Acteurs du SPRO** : Centres d'information et d'Orientation (CIO), Services Universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO) , Centres d'information des droits des femmes (CIDFF), Cités des métiers, Conseillers d'insertion des Conseils généraux, Points information conseil VAE, Organismes consulaires, Opérateurs territoriaux emploi formation (Afpa, CIBC, ...).../ **dont Opérateurs du CEP** : (à ce jour) Pôle emploi, Missions locales, Apec, Cap Emploi, Fongecif, OPACIF
- Acteurs impliqués dans les **plateformes de décrochage scolaire**
- PLIE, Maisons de l'Emploi, MIFE, Ecoles de la deuxième chance (E2C), EPIDE, Maisons du département, Maisons départementales des personnes handicapées, organismes de formation, SIAE, autres employeurs...
- **Autres services publics, associations et opérateurs territoriaux** dans les champs social, insertion, santé, administratifs, politique de la ville, justice, caritatif, ... ;

Services et prestations mobilisables

- Contrats de ville, Contrat local de santé, Plans de prévention et de lutte contre l'illettrisme, Plate forme de décrochage scolaire...
- Action santé, emploi, lien social, Actions éducatives familiales (ANLCI), actions parentalité des CAF, clauses d'insertion dans les marchés publics...
- Autres services et prestations de l'action sociale, santé, justice, politique de la ville, droit des femmes... ;
- Aides des Régions, de l'Etat, des Départements, des Caf, des Centres d'action sociale ... sur le logement, la santé, la mobilité, la garde d'enfant... (freins périphériques à l'accès à la formation et à l'emploi)

Principales dynamiques conduites/ à conduire possiblement

- Encourager l'émergence de projets de territoire
- Encourager et animer la coopération entre acteurs des sphères emploi / formation et de la sphère développement social et territorial
- Travailler avec les acteurs pour mieux comprendre et partager les facteurs de décrochage afin d'ajuster, renforcer les stratégies de « raccrochage » et d'accompagnement
- Partager et développer les bonnes pratiques qui permettent de capter ce public et d'associer les personnes aux projets et aux processus...

Conseiller et accompagner les personnes dans leurs parcours ; sécuriser les parcours

Acteurs

- **Opérateurs du CEP** : (à ce jour) Pôle emploi, Missions locales, Apec, Cap Emploi, Fongecif, OPACIF
- **Opérateurs de la relation entreprises** : SPE, OPCA, Chambres consulaires, Agences de développement, Clusters, ... et **acteurs de l'accompagnement en entreprise** (RH, Recruteur, management, tuteurs, accompagnateur socio professionnel dans les SIAE...)

⁴ Sont cités ici plutôt des acteurs « de la mise en œuvre » et pas des acteurs qui sont seulement pilotes ou financeurs.

- **Autres opérateurs de l'accompagnement** : ADOM, Départements, PLIE, SIAE, acteurs de l'accompagnement à la création de l'entreprise, opérateurs privés en charge de prestations d'accompagnement (VAE, bilans de compétences, accompagnement à la création d'entreprise, autre...)
- **Organismes de formation**

Services et prestations mobilisables

Services : Conseil en évolution professionnelle, Services gestion des compétences des employeurs et d'appui RH/gestion des compétences aux employeurs

Dispositifs et prestations

- Dispositifs d'accompagnement ciblés sur les jeunes (PACEA ; Garantie Jeunes; AIJ, E2C, Epide...); Dispositifs d'accompagnement ciblés sur les salariés en reconversion : Contrat de sécurisation professionnelle (CSP, ...);
- Dispositifs d'accompagnement des publics en insertion (accompagnement global Départements/Pôle emploi ; autres accompagnements renforcés, par exemple au sein des PLIE, des SIAE ...);
- Prestations associées d'accompagnement (bilan de compétences, accompagnement VAE, Accompagnement à la création d'entreprise, Activ'projet Pole emploi, sas de préparation à l'apprentissage proposé par les chambres de métiers et d'artisanat...)
- Aides des Régions, de l'Etat, des Départements, des Caf, des Centres d'action sociale ... sur le logement, la santé, la mobilité, la garde d'enfant... (freins périphériques au maintien en formation et en emploi – prévention des ruptures)
- Appui Conseil RH aux entreprises, des OPCA, de l'Etat, des Régions, des Chambres consulaires...

Principales dynamiques conduites/ à conduire possiblement

- Communication sur les droits et services offerts
- Déploiement, maillage territorial des acteurs de l'orientation et de l'accompagnement dans et hors de l'entreprise
- Professionnalisation des acteurs de l'accompagnement et Promotion des principes (aujourd'hui mieux partagé) d'un accompagnement de qualité (co-construction des stratégies d'évolution dont des stratégies compétences, respect de l'initiative de la personne, personnalisation, itérativité, notamment pour faire le lien entre plusieurs étapes de parcours,...)
- Animation et coopérations territoriales (CEP « ensemble »):
 - o entre opérateurs du CEP : pour favoriser les coopérations dans la structuration des parcours, pour échanger et valoriser les pratiques pertinentes...
 - o entre opérateurs CEP et employeurs pour : identifier les employeurs susceptibles d'offrir des opportunités d'étapes de parcours parce qu'ils sont confrontés à des problématiques de recrutement, de mutations économiques, de concurrence, parce qu'ils mobilisent les contrats en alternance, parce qu'ils s'impliquent pour proposer des découvertes métiers, des périodes en entreprises, en lien avec les acteurs de l'emploi, parce qu'ils emploient et accompagnent des personnes en insertion (ACI, EI, ETTI, AI...), ..., parce qu'ils proposent de nouvelles formes d'emploi (Groupements d'employeurs, Coopératives d'activités et d'emploi...)
 - o entre CEP et organismes de formation et autres acteurs de l'accompagnement, pour sécurisation des liens amont et aval à la formation, pour échanger sur les diagnostics de besoins en compétences en lien avec le projet, pour échanger sur les suites de parcours post formation...

Promouvoir des ingénieries mixtes ou par étape d'acquisition de compétences

Acteurs

Financeurs de formation, organismes certificateurs, opérateurs CEP, chambres consulaires, points relais VAE, OPCA, organismes de formation, têtes de réseaux de l'IAE, entreprises, Carif Oref, PLIE, Facilitateurs Clauses d'insertion...

Actions et dispositifs au service de la diversité des parcours compétences

- Actions et dispositifs mobilisant l'entreprise dans les parcours compétences et expérience des actifs (Parcours emploi Compétences, PMSMP, Parcours emploi Compétences, Garantie Jeunes, Insertion par l'Activité économique, entreprises à but d'emploi dans les territoires zéro chômeurs, clauses sociale.....)
- VAE, AFEST, Formations multimodales...

Principaux types de parcours compétences identifiés / à promouvoir possiblement

- Parcours par étape vers la certification (validation progressive de bloc de compétences)
- Parcours mobilisant des passerelles inter-certifications
- Parcours articulant VAE + formation
- Parcours articulant acquisition de compétences en centre de formation/ en situation de travail
- Parcours mobilisant les situations de travail comme expérience et révélateur de compétences au service du projet ou de son élaboration

Principales dynamiques conduites/ à conduire possiblement

- Ingénieries des blocs de compétences et de parcours précisant des passerelles inter-certifications
- Ingénieries de parcours articulant (dans les référentiels et dans la mise en œuvre séquentielle possible des étapes sur les territoires) les articulations VAE + formation, formation/situation de travail...
- Valorisation de diagnostics sur le volet compétences au service de la cohérence des étapes d'un parcours d'acquisition progressive des compétences cibles (rester vigilant néanmoins à identifier les compétences avec la personne, en référence à un projet, pour limiter le risque d'évaluation/stigmatisation)
- Renforcement des liens amont et aval entre une étape de parcours et l'accompagnement, pour sécuriser les parcours dans la durée
 - o Sensibilisation/ formation/ mobilisation des acteurs de l'entreprise et de la relation entreprise sur leurs intérêts à s'impliquer et leurs différents rôles possibles dans les parcours compétences
- Expérimentations et capitalisation (panorama ou « banque d'illustrations ») d'ingénieries de parcours innovantes ou pertinentes

Promouvoir les innovations pédagogiques

Acteurs

Financeurs de formation, organismes de formation, opérateurs CEP, entreprises...

Actions et dispositifs au service de la diversité des parcours compétences

- VAE, Action de Formation en Situation de travail (AFEST), Formations ouvertes et à distance (FOAD), Forfait parcours (introduit par la loi Travail Aout 2016)
- Actions et dispositifs mobilisant l'entreprise dans les parcours compétences et expérience des actifs (Parcours emploi Compétences, PMSMP, Parcours emploi Compétences, Garantie Jeunes, Insertion par l'Activité économique, entreprises à but d'emploi dans les territoires zéro chômeurs, clauses sociale.....)

Principales dynamiques conduites/ à conduire possiblement

- Propositions d'ingénieries diversifiées et pertinentes en réponse aux besoins
 - o Ingénieries mixant reconnaissance des acquis de l'expérience et formation formelle
 - o Ingénieries mobilisant les situations de travail (dans une approche « intégrative » qui dépasse la seule juxtaposition de séquences)
 - o Ingénieries qui privilégient l'autonomie et l'engagement des bénéficiaires dans les processus d'apprentissage (méthodologies actives et participatives) ;
 - o Ingénieries qui articulent formation formelle et dynamiques d'autoformation (dont ingénieries mixant présentiel et digital), et proposent une fonction d'accompagnement ;
 - o Ingénieries qui, en matière d'évaluation des résultats, vont au-delà du périmètre des acquis de la formation et se préoccupent de la question du transfert de ces acquis en situation de travail afin de « sécuriser leur transformation en compétences ».
 - o Ingénieries qui pensent, articulent, outillent et délimitent dans chaque contexte ce qui doit être réalisé par l'organisme (dans le cadre de la commande qui lui est faite) et ce qui est réalisé en externe (analyse des besoins, conseils...) notamment par les acteurs du CEP/SPE et de l'intermédiation et par les entreprises.
- Renouveau des pratiques d'achat de formation pour promouvoir l'innovation pédagogique.
- Expérimentation et capitalisation (panorama ou « banque d'illustrations ») d'innovations pédagogiques.

Compléments pour des acteurs spécifiques aux outre-mer au service des parcours professionnels

Le Service Militaire Adapté (SMA)

Dispositif spécifique aux outre-mer créé en 1961 et placé sous la tutelle du ministère des outre-mer, le SMA accompagne des jeunes ultramarins âgés de 18 à 25 ans sélectionnés parmi les plus éloignés de l'emploi. Il se fonde sur les modalités d'accompagnement suivantes :

- un cadre de vie militaire dans lequel le jeune est accueilli en faisant acte de volontariat ;
- une durée d'accompagnement de six mois pour les jeunes diplômés et de huit à douze mois pour les jeunes non diplômés ;
- une approche globale de la formation visant l'acquisition de compétences sociales et professionnelles adaptées à chaque volontaire ;
- le renforcement de l'employabilité de chacun afin de concourir à l'insertion professionnelle durable des bénéficiaires.

Les volontaires stagiaires sont suivis au sein d'unités militaires localisées dans les sept collectivités ultramarines suivantes : Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique, Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Polynésie-Française.

L'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)

LADOM est un opérateur du ministère des outre-mer en charge de la gestion directe de l'ensemble des aides en matière de continuité territoriale pour le périmètre des DOM de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy.

L'agence est notamment chargée du déploiement du passeport mobilité formation professionnelle (PMFP), qui est un dispositif de prise en charge financière et d'accompagnement du bénéficiaire tout au long de son parcours en mobilité dans l'hexagone. Il comprend ainsi les trois prestations suivantes :

- l'allocation complémentaire de mobilité (ACM) ;
- l'action « mobilité formation emploi » (MFE) ;
- un accompagnement post-mobilité.

L'institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS)

L'IFCASS revêt, depuis 1997, la forme d'un groupement d'intérêt public associant le ministère des outre-mer (qui est son unique financeur), LADOM, la ville de Dieppe et le centre hospitalier de Dieppe.

Il a pour objet d'assurer la formation de jeunes âgés de moins de 25 ans qui résident dans les territoires ultramarins. Il concourt ainsi, chaque année, à la préparation de jeunes ultramarins aux concours suivants : instituts du travail social ; infirmier, aide-soignant et métiers de la sécurité (Police nationale, administration pénitentiaire, douanes...). Il dispense également une préparation à l'obtention du Diplôme d'État d'assistant de vie aux familles (DEADV) et du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Il assure enfin une prestation d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'obtention du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture.

Les jeunes accompagnés par l'IFCASS bénéficient sur site d'un hébergement en internat et des prestations de restauration accessibles à l'ensemble des personnes formées.

FICHE 4 – Quelques enjeux et préconisations pour intégrer la transition numérique dans les Pactes

Le Pacte devrait être l'occasion de porter des objectifs innovants en termes de transition numérique des emplois et d'adaptation de l'offre de formation.

Formaliser une stratégie numérique opérationnelle dans le cadre du Pacte

A partir des priorités sectorielles définies dans le CPRDFOP et des métiers ciblés, soit en transition soit en développement consécutivement aux révolutions digitales et numériques, les partenaires EFOP du territoire régional peuvent formaliser une stratégie numérique opérationnelle sur les territoires d'où découlerait un certain nombre d'objectifs et d'actions à mettre en œuvre.

S'adosser aux diagnostics existants pour assurer une veille active sur l'impact du numérique et mieux cerner les besoins en emploi et les évolutions attendues

Le Pacte et la mise en œuvre du PIC sur les territoires peut être l'occasion :

- de mieux partager les éléments prospectif et de diagnostic,
- de s'appuyer sur les observatoires de branches et les CARIF-OREF,
- de mobiliser la vision interprofessionnelle du COPAREF.

Accompagner les publics prioritaires et les entreprises vers la transition numérique

Le Pacte pourrait également disposer d'objectifs d'accompagnement des entreprises et des personnes dans la compréhension des défis posés par la transition numérique et leur permettre d'y faire face en :

- construisant avec les publics prioritaires des parcours et des orientations réussies,
- renforçant la professionnalisation des acteurs de l'AIOA (Accueil, Information, Orientation, Accompagnement),
- permettant au CEP (conseil en évolution professionnelle) d'être un véritable outil au service de la transition,
- développant l'accès à la formation des publics les plus impactés par la transition (les personnes peu qualifiées ou ayant des compétences liées à des tâches routinières sont les plus impactées par la transition numérique).

Parallèlement, accompagner des entreprises dans la compréhension des défis posés et dans la détermination de leurs besoins est essentiel pour assurer une prise de conscience dans toutes les branches et les entreprises et renforcer la rationalisation des besoins en emploi et la détermination des métiers en tension.

Mobiliser les outils de l'accompagnement des mutations économiques en développant des partenariats pour la transition numérique avec :

- Les secteurs numériques qui concentrent des mutations profondes et sont en pleine croissance afin d'accompagner leur développement et de pourvoir aux besoins en emplois,
- Des secteurs hors du numérique mais qui sont reconnus comme fortement impactés par la transition numérique et qu'il faut accompagner dans cette transition. Exemple : secteur bancaire, secteur de la santé, certains secteurs industriels, etc.

Parallèlement, avec l'impulsion du CREFOP et/ou de ses membres, mettre en place des « task force » autour de dynamiques territoriales de mutation précises (reconversions de sites, fermetures d'entreprises, transformation du tissu économique).

Développer des actions visant à adapter l'offre de formations et répondre aux besoins de l'économie régionale en transition

En premier lieu, dans les métiers numériques de plus en plus de compétences expertes sont attendues, particulièrement dans les domaines liés à la révolution technologique (compétences numériques, compétences liées à l'automatisation et scientifiques en général).

En dehors des métiers spécifiquement numériques, une hybridation des contenus apparaît de plus en plus nécessaire pour intégrer les enjeux numériques dans l'ensemble des métiers.

Dans tous les cas, en termes de compétences attendues, on peut mettre en avant l'importance de disposer :

- d'un socle de compétences numériques de base,
- de compétences numériques transférables à tous les secteurs,
- de compétences transversales, compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles, qui s'appuient sur des aptitudes organisationnelles (savoir travailler en équipe), cognitives (s'adapter à un environnement de travail, apprendre à apprendre), littératie (maîtrise de la langue, de l'écriture), numératie (résolution d'opérations arithmétiques ou de problèmes).

Dans cette optique, il est particulièrement important de :

- Accompagner l'innovation et la transition des organismes à la fois dans les équipements, les pédagogies, la qualité.
- Adapter la carte des formations aux évolutions et innovations attendues des compétences et à la transformation des métiers.
- Adapter les achats collectifs de formation en
 - ⇒ Développant des programmes de formation spécifiques pour les métiers du numérique qui connaissent une forte croissance et ont des besoins en emploi conséquents ;
 - ⇒ Renforçant le socle commun minimum de « savoirs de base numériques » dans l'ensemble de la commande publique et des achats de formation ;
 - ⇒ Insistant dans la commande et l'achat de formation sur le développement des compétences numériques transférables et transversales.

Les populations les moins qualifiées

Recueil et exploitation des données d'observation sur les populations, les mutations économiques, et les problématiques emplois formation

Pour identifier :

- Les besoins en compétences des moins qualifiés (un effort de formalisation des besoins émergents est attendu)
- Les besoins en accompagnement et en ingénierie pour favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à des parcours sans rupture
- Les territoires régionaux les plus concernés

Les programmes, ingénieries, pratiques et ressources associées

Analyse des principaux programmes et ingénieries, de la mobilisation des acteurs et des partenariats, des pratiques d'achat des financeurs, des ressources collectives du territoire

Pour identifier : Les ingénieries, ressources, pratiques d'achat et d'acteurs à promouvoir, à renouveler, à déployer

Les besoins à cibler dans le Pacte

Les besoins qui font déjà l'objet d'enjeux partagés et ciblés dans le CPRDFOP ou le SRDEII

Les besoins complémentaires, qui ne trouvent pas de réponse dans les engagements partagés et les ressources existantes et qui peuvent être proposés pour le Pacte.

LES BESOINS DES POULATIONS LES MOINS QUALIFIEES

Décrire :

- Les principales données d'observation sur la population des jeunes et des demandeurs d'emploi les moins qualifiés : âge, sexe, niveau de formation, filières de formation, secteur d'activité (du dernier emploi, de l'emploi ciblé), accès à la formation, taux de déperdition entre orientation et inscription en formation, taux de réussite, taux de poursuite en formation qualifiante, insertion post formation...
- Les mutations économiques touchant particulièrement les populations faiblement qualifiées et les besoins en compétences associés ;
- Les principales problématiques emploi – compétences – formation : faible appétence et / ou difficulté d'accès à la formation, faible appétence et/ou difficulté d'accès à l'accompagnement, ruptures, validation d'acquis...

En déduire :

- Les besoins en compétences de ces populations (un effort de formalisation des besoins émergents est attendu)
- Les besoins en accompagnement et en ingénierie pour favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à des parcours sans rupture
- Les territoires régionaux les plus concernés

LES PROGRAMMES, INGENIERIES, PRATIQUES ET RESSOURCES ASSOCIEES

Analyser les atouts et les limites des programmes, ingénierie, pratiques et ressources existantes :

- Les **principaux programmes et ingénieries** de formation et de parcours à destination des populations les moins qualifiées et/ou favorisant les parcours ou les innovations pédagogiques, les pratiques vertueuses à valoriser ; limites nécessitant de renouveler les objectifs, les contenus, l'ingénierie, la répartition territoriale.
- La **mobilisation et les partenariats d'acteurs** : la mobilisation des entreprises dans les parcours (logiques d'immersion et d'alternance), la mobilisation des acteurs de l'accompagnement sur l'ingénierie de formation et de parcours, les partenariats permettant de faciliter les ingénieries de parcours associant accompagnement, formation, situations de travail en entreprise ; partenariats inter-filières, inter-branches ou inter-opca permettant les parcours inter-branches en s'appuyant sur les compétences transversales ou transférables...
- **Les pratiques d'achat des financeurs de formation** : modalités d'achat, pratiques tarifaires et relations commanditaire/ organisme de formation favorisant ou limitant la prise en compte logiques de parcours, notamment pour les personnes les moins qualifiées, l'innovation pédagogique, la professionnalisation des pratiques et la régulation par la qualité et l'évaluation.
- **Les ressources collectives du territoire** qui servent la qualité de la formation (et leur répartition territoriale) et **les investissements consentis** (en animation, en professionnalisation et outillage, en matériel...) **pour en améliorer la qualité** : outils et acteurs mobilisés sur l'observation, sur l'information sur la formation, sur l'accompagnement, sur l'ingénierie de parcours, sur la certification, sur l'offre formation.

En déduire :

- Les ingénieries, ressources, pratiques d'achat et d'acteurs à promouvoir, à renouveler, à déployer.

LES BESOINS A CIBLER DANS LE PACTE

Repérer :

- Les besoins qui font déjà l'objet d'enjeux partagés et ciblés dans le CPRDFOP ou le SRDEII.

En déduire

- Les besoins qui ne trouvent pas de réponse dans les engagements partagés et les ressources existantes et qui peuvent être proposés pour le Pacte.

FICHE 6 - Les spécificités à prendre en considération pour les Outre-mer

La situation de l'emploi dans les outre-mer demeure nettement plus dégradée que dans l'hexagone. Elle se caractérise par la persistance de nombreux handicaps :

- un taux de chômage (22,8 % en 2016) nettement plus élevé que dans l'hexagone (9,7 %), et ceci tout particulièrement chez les jeunes de moins de 25 ans (45,2 %) ;
- un fort taux d'illettrisme (21,9 % en 2016) en comparaison de l'hexagone (4,3 %) ;
- 20,7 % des jeunes sortis du système scolaire sans qualification en 2013, soit une proportion deux fois plus importante que dans l'hexagone (10,4 %) ;
- une part élevée de la population résidant en QPV (23,9 %).

Les collectivités ultramarines disposent d'une offre de formation locale insuffisante pour couvrir la totalité des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi. Cette situation s'explique par les coûts importants engendrés par la couverture de l'ensemble des besoins en qualification sur site. Elle justifie, en complément des actions portées par les acteurs locaux du champ EFOP pour adapter la carte des formations disponibles sur les secteurs en tension, la poursuite des politiques publiques visant à démultiplier les opportunités de formation professionnelle en mobilité pour les demandeurs d'emploi ultramarins. En outre, le Comité interministériel de la mer qui s'est réuni en novembre 2017 met en avant le développement économique marin et fait de l'attractivité des métiers de la mer un axe prioritaire de sa politique maritime, à travers la politique de formation et d'accompagnement social.

- Dans ce contexte, pour concourir au déploiement optimisé des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences dans les outre-mer, les spécificités suivantes pourront être prises en compte :
 - ⇒ Associer et impliquer l'Agence de l'Outre-mer pour la Mobilité (LADOM) et les Régiments du Service Militaire Adapté (RSMA) dès la phase d'élaboration du Pacte.
 - ⇒ L'élaboration du Pacte nécessite, au préalable, un diagnostic de l'existant sur les besoins en emploi et en compétences. Les collectivités ultramarines pourront s'appuyer, dans cette optique, sur les recommandations méthodologiques fournies en 2016 dans le cadre de l'élaboration des CPRDFOP 2016/2022.
 - ⇒ Le diagnostic pourra mettre en exergue, avec l'appui de LADOM, les formations non disponibles sur le territoire, en portant une vigilance accrue aux filières identifiées comme stratégiques. Cette base de travail permettrait de définir une stratégie de formation en mobilité sur trois volets : mobilité intérieure, mobilité vers l'hexagone et mobilité internationale (au sein des pays limitrophes).
 - ⇒ En complément des recommandations nationales, le Pacte aura vocation, dans les outre-mer, à soutenir des projets/expérimentations qui cibleront un meilleur ancrage des territoires au sein de leur environnement régional, la délivrance de formations certifiantes dans les filières en tension et l'accroissement des formations pré-qualifiantes visant un renforcement des postures professionnelles et des compétences attendues par les employeurs.
 - ⇒ Afin d'œuvrer à la réussite des initiatives soutenues par le Pacte, un accompagnement en ingénierie de formation doit pouvoir être mobilisé selon les territoires en fonction des capacités techniques des collectivités régionales.