



Pactes régionaux d'investissement dans les compétences



Accompagner et accélérer la transformation des parcours de formation, des contenus pédagogiques et des pratiques d'acquisition des compétences, au service des entreprises et des personnes peu qualifiées, jeunes ou adultes, à la recherche d'un emploi, pour édifier ensemble la société des compétences.

Nouvelle-Aquitaine 2019-2022

Avant-propos

Inscrit dans la durée, la mise en œuvre du Pacte et le CAP de transformation qu'il vise nécessite une phase liminaire de présentation, d'appropriation, d'adhésion et d'enrichissement de la part des acteurs de l'orientation, la formation, de l'insertion et de l'emploi.

Cette phase a été amorcée, dans le cadre de la concertation préparatoire à la réponse au Pacte régional, par des réunions avec le CREFOP, les têtes de réseau d'organismes de formation et le réseau des PLIE.

La Région, en lien avec la Direccte, entend poursuivre ces concertations d'ici le début 2019 en rencontrant les autres réseaux d'acteurs qui seront concernés par la mise en œuvre du Pacte, notamment les Missions Locales et les Conseils départementaux.

Ce Pacte est le résultat d'une collaboration entre l'Etat, la Région et Pôle emploi. Il a fait l'objet d'une présentation en bureau du CREFOP le 23 novembre 2018. Il sera soumis au vote de l'Assemblée régionale réunie en séance plénière le 17 décembre 2018.

Préambule

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences, grâce à l'engagement de l'Etat et de la Région, constitue la contribution de la Nouvelle-Aquitaine à la logique de transformation pour permettre :

- d'accompagner et de former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés,
- d'adapter le contenu des commandes de formation pour accélérer la réponse aux besoins des entreprises, grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives.

Le Pacte régional d'investissement dans les compétences prend appui sur le CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine 2018-2022, adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du Conseil Régional le 25 juin 2018. Il pose le cadre régional d'une planification et d'une coordination à 5 ans des politiques d'orientation et de formation professionnelle.

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans le Schéma régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) et du Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), élaboré par la Région au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP), le CPRDFOP structure le dialogue Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Ces actions s'organisent autour de quatre priorités communes :

L'égalité d'accès à la formation et à l'emploi avec pour objectifs :

- de déployer une offre de services d'orientation lisible et accessible,
- d'assurer une meilleure coordination des acteurs de l'orientation,
- de sécuriser les parcours professionnels.

La qualification et le développement des compétences avec pour objectifs :

- d'assurer la maîtrise des connaissances et compétences de base,
- de garantir l'acquisition d'un niveau de qualification professionnelle socle,
- de favoriser l'insertion dans l'emploi, l'évolution et les transitions professionnelles.

Le développement équilibré des territoires avec pour objectifs :

- de tenir compte des spécificités et des ressources des territoires dans le développement des formations et de l'orientation professionnelles,
- d'assurer une meilleure diffusion des politiques régionales d'orientation, de formation et d'emploi sur les territoires,
- de renforcer la mobilisation et la coordination des acteurs dans les territoires.

Les emplois et les compétences de demain avec comme objectifs :

- d'observer pour décider,
- d'accompagner le développement des filières économiques stratégiques,
- d'encourager toutes formes d'expérimentations et d'innovations permettant aux acteurs du système orientation formation de s'adapter aux évolutions.

Afin d'ancrer leurs intentions communes, les signataires du CPRDFOP ont donc souhaité intégrer une dimension opérationnelle en déterminant 28 projets d'actions à mettre en œuvre, parmi lesquels peuvent être cités parce qu'ils font écho aux défis à relever par la mise en œuvre du Pacte régional :

- l'organisation dans tous les territoires de l'identification et de la remontée des besoins en emploi et en compétences,
- la mise en place de Contrats Régionaux de Filières en lien avec les branches professionnelles afin de développer de manière concertée l'orientation, la formation et l'emploi dans les filières économiques stratégiques au plan régional,
- la construction d'une offre de formation professionnelle garantissant pour tous les demandeurs d'emploi la maîtrise des savoirs fondamentaux et des compétences de base et l'acquisition d'un niveau de qualification socle,
- l'élaboration d'un dispositif régional de développement des compétences.

En cohérence avec les priorités du CPRDFOP, la Région a d'ores et déjà décliné une nouvelle stratégie régionale pour la formation des actifs qui vient d'être votée lors de la séance plénière du 23 octobre 2018. Cette stratégie entend répondre aux **besoins** à court/moyen et long terme des **entreprises** et des **territoires** et englobe pour cela :

- des actions de formation **structurantes** en réponse aux besoins récurrents exprimés par les filières mais aussi en réponse au besoin de rendre attractif les territoires par la présence d'une main d'œuvre qualifiée, capable d'évoluer,
- des réponses innovantes aux **besoins émergents ou conjoncturels** exprimés sectoriellement ou territorialement destinées aux demandeurs d'emploi mais aussi aux salariés pour développer leurs compétences ou accélérer leur recrutement.

La Région a également créé un **Fonds régional d'innovation dans la formation** et lancé un premier appel à projets pour soutenir les acteurs régionaux dans une logique de recherche et développement par un appui à l'ingénierie.

Ces différents cadres d'action procèdent d'un large processus de concertation conduit depuis la fusion qui a permis à tous les acteurs impliqués dans le champ de l'orientation, de la formation, de l'emploi et de l'insertion de développer une vision commune, de partager des enjeux et de se retrouver autour d'actions concrètes pour favoriser la création d'emploi et de valeur ajoutée sur le territoire.

Au vu de ces acquis, le Pacte régional d'investissement dans les compétences constitue pour l'Etat, la Région et les Partenaires Sociaux une opportunité à saisir pour compléter et amplifier leurs engagements afin d'« accompagner et accélérer la transformation des parcours de formation, des contenus pédagogiques et des pratiques d'acquisition des compétences, au service des entreprises et des personnes peu qualifiées, jeunes ou adultes, à la recherche d'un emploi, pour édifier ensemble la société des compétences ».

Il s'agit de **fédérer l'ensemble des acteurs concernés** pour répondre aux trois axes d'intervention définis par le cadre d'élaboration des Pactes Régionaux :

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 les plus fragiles** aux parcours qualifiants par la **consolidation des compétences clés** : une exigence pour construire la société des compétences.

Axe transverse : S'engager dans la **modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement** pendant les formations.

Le Pacte est aussi l'occasion d'installer une démarche vertueuse d'amélioration continue.

Quelques chiffres viennent mettre en perspective les enjeux pour la Nouvelle-Aquitaine au regard de ces axes d'intervention :

- 2,7 M d'actifs dont la moitié à un niveau de diplôme inférieur au Bac (47,9% contre 43,4% en France métropolitaine), la région se caractérise par une part de diplômés de niveau V – CAP ou BEP, très supérieure au niveau national et un déficit des diplômés de l'enseignement supérieur),¹
- 20 % des 15- 64 ans non scolarisés, actifs potentiels, n'ont aucun diplôme (contre 22% en France métropolitaine),¹
- 50 600 jeunes sont sortis du système scolaire sans aucun diplôme (35% des 15- 24 ans sont sortis du système scolaire et parmi eux, 22% n'ont aucun diplôme), la région est plutôt bien positionnée sur ce critère (4^{ème} position en métropole, les données s'échelonnant de 18% en Bretagne à 30% dans les Hauts de France ; toutefois 7 départements sur 12 dépassent cette moyenne),¹
- 109 000 jeunes sont ni en emploi, ni scolarisés (soit 17% de la classe d'âge), la région se situe dans la moyenne nationale et se classe en 5^{ème} position des régions en métropole,¹
- 511 920 demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi, tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité² (catégories A, B, C) dont 289 270 demandeurs d'emploi de catégorie A (sans emploi) à fin juin 2018 ; 41 530 ont moins de 25 ans et 78 550 ont 50 ans ou plus,
- la moitié des inscrits à Pôle emploi (ABC) sont chômeurs de longue durée²,
- 55% des demandeurs d'emploi (ABC) sont détenteurs au moins d'une formation de niveau V; 14% sont peu ou pas diplômés.³

¹ Insee, Recensement de la Population 2015, exploitation principale, géographie au 01/01/2017.

² Pôle emploi, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Nouvelle-Aquitaine au 2^{ème} trimestre 2018.

³ Pôle emploi, ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES, LE PORTRAIT STATISTIQUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE - 20 ANS D'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE FÉVRIER 2017.

La Nouvelle-Aquitaine à grands traits – Constats initiaux

Plus vaste région de France, au quatrième rang en termes de population, la Nouvelle-Aquitaine se présente comme une région peu densément peuplée. Sa population est relativement âgée mais elle reste attractive en particulier pour les jeunes adultes et les jeunes retraités. Douze départements aux caractéristiques hétérogènes la composent : de la Gironde, très peuplée et portée par le dynamisme de la métropole bordelaise, à la Creuse, parmi les plus petits départements français, à la démographie déclinante et qui présente plus de vulnérabilité socio-économique.

L'emploi en Nouvelle-Aquitaine : spécificités et dynamiques caractéristiques

La phase d'élaboration du CPRDFOP pilotée et animée par le quadripartisme régional (2017-2018) a été l'occasion de réactualiser les éléments de connaissance de la situation et des dynamiques de l'emploi en Nouvelle-Aquitaine. La photographie proposée fin 2017 a permis d'étayer et de fonder la définition des 4 grandes priorités partagées du CPRDFOP qui serviront de guide pour l'élaboration et le renouvellement des politiques régionales d'orientation et de formation professionnelles.

Les principaux traits saillants du visage de l'emploi en Nouvelle-Aquitaine ainsi mis en exergue sont :

- une surreprésentation de l'emploi non salarié (13%, 3 points supérieur au niveau national)
- en tendance récente, une évolution favorable de l'emploi salarié (+1,4% annuel au premier trimestre 2018) légèrement supérieur au niveau national, et ce dans tous les secteurs
- une évolution en pente douce mais qui cache de nombreux mouvements : plus du quart des emplois se renouvellent chaque année en Nouvelle-Aquitaine (INSEE – 2015).

Concernant la structure et les dynamiques sectorielles, il convient de noter :

- la prépondérance en Nouvelle-Aquitaine d'un vaste secteur primaire (agriculture, aquaculture, forêt-bois-papier-carton, agroalimentaire) qui, même s'il s'érode, représente encore 10% de l'emploi néo-aquitain contre moins de 7% en France de Province⁴. De même, l'économie maritime constitue une spécificité notable de l'économie régionale (2% des emplois)
- une amélioration conjoncturelle dans le secteur du BTP, notamment porté par le développement de l'activité canalisation/réseaux
- un décalage dans le tertiaire marchand : -5pts par rapport à la moyenne nationale. C'est le secteur des services à la population qui porte en assez grande partie l'activité tertiaire (les secteurs hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement ont progressé de 17% sur la dernière période intercensitaire (2009-2014) contre 13,5% en tendance nationale)
- un recul sur la période récente de l'emploi industriel, à l'instar des tendances nationales. Malgré tout, les dynamiques actuelles axées sur l'innovation, la numérisation et l'automatisation s'accompagnent de la montée en compétences de filières régionales à haute valeur ajoutée et génératrice d'emploi. On retrouve dans cette catégorie, les filières stratégiques ciblées par le SRDEII :

⁴ Source Insee RGP 2015

Aéronautique et spatial, Matériaux avancés, Chimie verte et éco-procédés, filières verte et écotechnologies, Photonique.

Selon l'enquête des besoins de main-d'œuvre (BMO 2018), le top 12 des métiers qui recrutent est le même qu'au niveau national (les métiers de l'hôtellerie-restauration, de l'agriculture, aides-soignants et aides à domicile, agents d'entretien, employés de libre-service totalisent 45% des projets de recrutements). Par contre, il existe des métiers où le poids de la Nouvelle-Aquitaine dans les besoins nationaux est prépondérant : les métiers de la pêche, ceux de l'agriculture et de la forêt, les métiers industriels du bois, de l'agroalimentaire et des industries de transformation, les télévendeurs). L'enquête BMO fait état par ailleurs d'un recours plus important aux contrats saisonniers dans (45% en Nouvelle-Aquitaine vs 35% en France). Les secteurs du tourisme, de l'agriculture et de l'agroalimentaire sont les secteurs qui font le plus appel aux contrats saisonniers.

Les dynamiques de l'emploi sont marquées en Nouvelle-Aquitaine par une assez forte hétérogénéité territoriale :

- Les fonctions métropolitaines sont traditionnellement bien implantées dans les grandes aires urbaines en particulier celle de Bordeaux, qui concentre 30 % des fonctions régionales. Elles sont surreprésentées dans six autres zones : Niort, Pau, La Rochelle, Poitiers, Bayonne et Agen qui connaissent un cercle vertueux cumulant dynamique d'emploi et forte attractivité d'actifs qualifiés. Les territoires situés à l'est de l'axe Poitiers/Agen connaissent une plus faible attractivité associée à une perte d'emploi depuis dix ans ce qui grève leur croissance.
- Les territoires en façade atlantique sont considérés comme dynamiques, moins sensibles aux fluctuations de type crise, à l'opposé ceux du nord Poitou, du Limousin, de la Dordogne et de l'est Charente sont considérés comme vulnérables c'est-à-dire durablement affectés par la baisse de l'emploi au point de ne pouvoir retrouver un niveau d'emploi stable.
- Dans la partie Est de la Nouvelle-Aquitaine, deux phénomènes se conjuguent : la concentration de l'emploi dans des secteurs relevant du tertiaire non marchand (poids de l'économie résidentielle) et la dépendance à la redistribution de revenus de solidarité (prestations sociales et retraites).

Prospective métiers et qualifications en Nouvelle-Aquitaine

Selon l'INSEE et l'OREF, 333 000 actifs, soit près de 13%, se retireraient du marché du travail entre 2016 et 2020, un taux proche du niveau national.

Les domaines professionnels les plus impactés par ces départs seraient celui des services aux particuliers et aux collectivités (agents d'entretien, aides à domiciles), celui de l'administration et des emplois publics (enseignants, employés fonction publique) et celui de l'agriculture. Selon les dynamiques de l'emploi dans ces différents secteurs, les enjeux de renouvellement dans la décennie à venir y sont plus ou moins forts.

Ainsi, selon la DARES, les métiers qui présenteraient le plus d'emplois à pourvoir (2018-2022) seraient, pour la Nouvelle-Aquitaine : aide à domicile, agent d'entretien, enseignant, aide-soignant, infirmier. L'étude montre également que, rapporté à leur poids actuel, certains autres métiers se caractérisent par un fort taux de renouvellement (nombre de postes à pourvoir/effectif actuel) : personnels d'études et de recherche, ingénieurs de l'informatique, cadres commerciaux, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie vont offrir 24 000 postes sur la période. Pour ces familles de métiers, le taux de renouvellement est largement supérieur en Nouvelle-Aquitaine au niveau national.

En outre, la vague d'innovation technologique, portée par le numérique, bouscule des pans entiers de l'économie. Les transitions énergétique et écologique en cours l'impactent également. Le Conseil d'Orientation de l'Emploi a conclu que d'ici une vingtaine d'année, 50% des métiers allaient être fortement modifiés dans leur contenu et que 10% étaient fortement menacés : pour l'essentiel dans les emplois peu ou pas qualifiés de l'industrie (process, manutention), mais également dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et des services (banque et assurances, conducteurs, ...) autant de secteurs forts de l'économie Néo-Aquitaine. Les mêmes auteurs prédisent également que certains territoires seront impactés plus que d'autres. S'il est aujourd'hui difficile d'appréhender précisément les impacts de ces mutations, les acteurs du système se voient contraints de préparer, dès aujourd'hui, l'adaptation du système de formation professionnelle aux emplois et compétences de demain.

Les publics prioritaires du PIC en Nouvelle-Aquitaine

Cadrage sociodémographique (INSEE RGP 2015 - Comparaison Nouvelle-Aquitaine/ France hors Ile de France)

Au dernier recensement (2015), la Nouvelle-Aquitaine comptabilisait 2,7 millions d'actifs dont 360 000 personnes se déclarant sans emploi (soit 13,4% contre 14% en France de Province).

Cette population se déclarant privée d'emploi est composée à 52% de femmes (50% au niveau provincial). Cette surreprésentation féminine est alimentée par les tranches d'âge supérieures à 25 ans. La part des personnes sans diplôme ou ayant au mieux le niveau « brevet des collèges » est de 26% (vs 29%), celle ayant un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP est de 57% (vs 59%), et enfin, celle ayant un niveau inférieur ou égal au niveau IV est de 79% (vs 80%).

Les données du recensement ne permettent pas de dénombrer précisément les publics du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences, mais elles en permettent une approximation en cumulant au sein de la population 15-64 ans et parmi les personnes déclarées chômeurs (y compris celles qui détiennent par ailleurs un emploi), celles dont le niveau de formation est inférieur ou égal au « CAP, BEP » et celles de niveau IV étant à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an. **Leur dénombrement s'élève à 252 000 en Nouvelle-Aquitaine en 2015.**

Elle ne se différencie pas fortement de celle des demandeurs d'emploi (hormis bien-sûr, sur le critère de la qualification). Notons toutefois, que les personnes de plus de 40 ans y sont surreprésentées de 6 points (46%), que les personnes vivant seules et les parents isolés sont plus nombreux (37%) et qu'elles plus fréquemment dans une commune rurale (32% contre 29%).

Les publics ciblés par le Pacte, inscrits à Pôle emploi - DEFM

Une autre approche statistique des publics cibles est proposée par Pôle-Emploi *Annexe 1 - Portrait de la demande d'emploi PIC (Catégories ABC) - juin 2018 - Région Nouvelle Aquitaine* en isolant dans la population Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) des catégories ABC, les demandeurs d'emplois de niveau de formation infra IV, et ceux ayant atteint un niveau IV sans diplôme obtenu. **Leur nombre s'élève, en Nouvelle-Aquitaine, à 271 140 au 30 juin 2018.** Ils représentent 55% de la DEFM globale. Ce nombre enregistre une baisse annuelle de -7,8% alors que la DEFM ABC globale progresse de 1,3%.

Cette population se distingue de l'ensemble de la DEFM sur quelques traits saillants :

- surreprésentation masculine (+3 pts)

- surreprésentation seniors (+6 pts)
- surreprésentation Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DELD) +24 (+3pts)
- surreprésentation des bénéficiaires du RSA (+6 pts)
- surreprésentation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (+3 pts)
- surreprésentation des personnes sans moyen de transport (18%, +4pts)

Au 30 juin, dans les 12 derniers mois, 30 800 entrées en formation ont été effectuées par ces demandeurs d'emploi. Elles représentent un peu plus de la moitié (53%) des entrées en formation enregistrées par les usagers de Pôle emploi. Elles sont réalisées en plus grand nombre au sein d'actions collectives (61% : POEC et AFC Pôle-Emploi, Conseil Régional, +7pts).

A peu près 25% de ces entrées se sont opérées dans des actions de « Remise à niveau, maîtrise des savoir de base » et de « Mobilisation, aide à l'élaboration d'un projet professionnel » financées par le Conseil Régional. Ce taux s'élève à 11% pour les autres publics demandeurs d'emploi.

Pour les publics cibles du PIC, Pôle-Emploi enregistre une forte propension à s'orienter en encore plus grande proportion vers les spécialités qui concentrent déjà beaucoup de demandes tant en matière d'emploi (assistance auprès d'enfants et d'adultes, services domestiques et nettoyage des locaux, logistique, commerce et distribution, etc.) qu'en matière de formation (transports, logistique, action sociale et commerce).

Les publics non-inscrits à Pôle emploi

Le « halo du chômage » et les publics non-inscrits à Pôle emploi.⁵

L'enquête emploi en continu de l'Insee est la principale source permettant de mesurer activité, chômage, emploi et inactivité au sens du Bureau International du Travail (BIT). Elle permet notamment de quantifier (en valeur moyenne de 2014 à 2016) le nombre de personnes sans emploi non considérées comme chômeurs mais souhaitant tout de même travailler, certaines pouvant être temporairement indisponibles. En Nouvelle-Aquitaine, ce « halo du chômage » représente un peu plus de la moitié des chômeurs au sens du BIT. Il est constitué de :

- 32 000 personnes en recherche d'emploi mais indisponibles sur le marché du travail. Il s'agit le plus souvent de personnes en études ou en formation, de jeunes pour un tiers, sans expérience professionnelle pour un quart. Le retour à l'activité de cette catégorie est assez fréquent : 28% accède à l'emploi le trimestre d'après.
- 57 000 personnes souhaitant travailler, disponibles mais n'effectuant aucune recherche active. Il s'agit le plus souvent de « chômeurs découragés », principalement du fait de leur âge. Leur insertion sur le marché de l'emploi reste très difficile : un tiers glissent vers l'inactivité (hors « halo ») et seulement une personne sur dix décroche un emploi le trimestre suivant.
- 42 000 personnes exprimant le souhait de travailler mais ne recherchant pas activement car indisponibles. Ce sont majoritairement des femmes (61%), plutôt empêchées de travailler pour des raisons périphériques (garde d'enfants, santé, etc.). Ces situations ont tendance à perdurer.

Seulement 30% de ces personnes se rendent disponibles sur le marché du travail le trimestre suivant.

⁵ Décret V., Wotan O., Insee, « En Nouvelle-Aquitaine, 294 000 personnes aux frontières du chômage », *Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine* n°61, septembre 2018

Près de la moitié des personnes constituant le « halo du chômage » n'est pas inscrite à Pôle emploi (ou à un autre organisme d'aide à l'emploi) ce qui représente près de 61 500 personnes en Nouvelle-Aquitaine. Elle constitue de fait la frange la plus fragile de la population au regard de l'accès à la formation et de l'insertion professionnelle. Elle est souvent plus jeune, moins ou non diplômée et se concentre sur certains territoires. Ainsi, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville en Nouvelle-Aquitaine, 30% de la population est au chômage ou dans son « halo », proportion deux fois plus élevée que sur le reste du territoire.

Dans le cadre du Pacte, la mobilisation et l'accompagnement de ces publics (qui peuvent représenter, selon les catégories, l'équivalent de la moitié des chômeurs comptabilisés) vers la formation est un des défis majeurs du Pacte régional.

Les jeunes suivis par les Missions Locales et les NEETs - *Annexe 2 - Synthèse du rapport global d'activités des Missions Locales - 2017*

Selon l'Insee, 109 000 jeunes sont ni en emploi, ni scolarisés en Nouvelle-Aquitaine (soit 17% de la classe d'âge, identique à la moyenne nationale).

En 2017, les Missions Locales néo-aquitaines ont été en contact avec 140 800 jeunes, en ont accompagné 98 133 dans leurs démarches d'accès à l'emploi et à l'autonomie et ont accueilli 38 000 nouveaux dont 32 400 sont demandeurs d'emploi et 17 300 non-inscrits sur les listes de Pôle emploi. La part des faibles niveaux de qualification (V et infra) dans ces nouveaux publics s'établit à 50%, niveau comparable au niveau national. Enfin, 8% de ces jeunes sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville contre 14% au niveau national. A contrario, 30% résident en zones rurales contre seulement 13% au niveau national.

Au 15 octobre 2018, le nombre de jeunes suivis en demande d'insertion (JDI) s'élève à 56 256 (soit près de 9% de la population des 15/25 ans, taux comparable au niveau national). Ce nombre a tendance à baisser depuis 2016 (-1% par an, environ) mais le nombre de propositions qui leur sont faites en matière de formation baisse également (-5,6% entre septembre 2017 et septembre 2018).

L'accès à la formation des jeunes reçus par les Missions Locales opérant sur le territoire régional est une priorité et tout particulièrement dans les territoires vulnérables.

Les personnes en situation de Handicap⁶

Au sein des demandeurs d'emplois inscrits à Pôle-Emploi dans les catégories A, B et C, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont au nombre de 53 200 au 30/09/2018. Ils représentent 10,3% de la DEFM, ce qui situe la région Nouvelle-Aquitaine très sensiblement au-dessus de la France métropolitaine (8,9%). Pour autant, leur nombre a beaucoup moins progressé sur les trois dernières années qu'au niveau national (+2,2% contre 9,5%).

En cours d'élaboration, le Programme Régional d'Accès à la Formation et la Qualification des Personnes en situation de Handicap (PRAFQPH) et les travaux de concertation qui contribuent à son élaboration ont permis de réactualiser le diagnostic de la situation des Personnes Handicapées privées d'emploi et des freins qu'ils rencontrent pour leur accès à la formation, à la qualification et à l'emploi :

- Un public plutôt âgé : 48% sont seniors, quasiment le double de leur part dans la demande d'emploi tout public.

⁶ Source : Observatoire régional Pôle-Emploi au 30/09/2018

- Avec un faible niveau de formation et des difficultés de maîtrise des savoirs de base qui accentuent les difficultés d'accès aux dispositifs de droit commun : 64,6% des bénéficiaires ont un niveau inférieur au Bac (47,3% pour la DEFM totale) dont 48,7% possèdent un CAP-BEP. Toutefois, la part des « pas ou peu formés » est très sensiblement moindre qu'au niveau national (16% contre 20%).
- Près d'un tiers des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) sont au chômage depuis deux ans ou plus.
- Un public jeune moins nombreux avec des caractéristiques propres notamment issu du médico-social et de plus en plus de l'Education nationale.

En Nouvelle-Aquitaine, en 2017, les demandeurs d'emploi BOE représente 14,7% des entrées en formation, ce qui situe la région au premier rang national (le taux national s'établit à 11,7%).

Toutefois, si l'accès à la formation est plus fréquent, le taux d'accès à l'emploi à l'issue est inférieur de 10 points aux autres publics (45% contre 55%).

La sécurisation des parcours de l'infra-qualifiant au qualifiant puis jusqu'à l'accès à l'emploi constitue donc l'enjeu principal.

Les personnes en situation d'illettrisme

Les résultats de l'enquête Information Vie Quotidienne (IVQ) montrent que le taux d'illettrisme sur la Nouvelle-Aquitaine est similaire à celui de la France métropolitaine (soit 7%). Au niveau national, cette enquête dévoile que :

- Plus de la moitié des personnes concernées par l'illettrisme ont plus de 45 ans et la proportion est plus forte pour les groupes d'âge les plus élevés.
- 60,5% des personnes en situation d'illettrisme sont des hommes, 39,5% des femmes.
- 51% sont dans l'emploi.
- 6% des personnes en emploi, 10% des demandeurs d'emploi, 20% des allocataires du RSA sont confrontés à l'illettrisme.
- La moitié des personnes concernées par l'illettrisme vivent dans des zones rurales (26%) ou faiblement peuplées (22,5%) ; l'autre moitié vit dans des zones urbaines dont 10% dans les Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

Au niveau des jeunes (hommes et femmes), les journées Défense et Citoyenneté permettent tous les ans d'apprécier la part des 16/25 ans confrontés à l'illettrisme (Profils 1 à 2). En Nouvelle-Aquitaine, en 2016, cela concernait 3,5% des jeunes recensés, part similaire à celle constatée au niveau national. Toutefois, il existe de fortes disparités départementales, défavorables aux territoires ruraux situés à l'est de l'espace régional (jusqu'à 4,7% en Charente, 4,1% en Haute-Vienne et en Lot et Garonne, contre 2,7% en Pyrénées Atlantique).

Les actions à développer en direction de ces publics devront prioriser les espaces ruraux, mais vraisemblablement aussi, même si les données manquent sur la situation en région, les zones urbaines sensibles.

Les personnes sous-main de justice

Aux termes de la loi du 5 mars 2014, la Région « finance et organise la formation professionnelle des personnes sous-main de justice ». Les personnes concernées sont les personnes prévenues et condamnées, écrouées, hébergées ou non. Elles représentent en Nouvelle-Aquitaine près de 4 850 personnes réparties dans 20 établissements pénitentiaires. La proportion de femmes incarcérées dans les 7 quartiers dédiés s'établit à 3,7% de l'ensemble des détenus.

L'offre de formation déployée est étroitement liée aux contraintes du milieu pénitentiaire (équipements) et aux profils des personnes (faible niveau de qualification, non maîtrise des savoirs de bases, voire linguistique).

1 463 personnes sont entrées en formation sur l'année 2017 soit près d'un tiers (31%) de la population des majeurs écroués et hébergés :

- 125 femmes ont bénéficié de ces actions soit 8% du total des entrées.
- La tranche d'âge des 26-44 ans est majoritairement représentée soit 59 % des personnes entrées en formation.
- Les moins de 26 ans est la deuxième tranche d'âge la plus représentative sur les dispositifs de formation soit 29% des entrées.
- 87,5% des formés avaient un niveau V ou infra V repéré à l'entrée en formation (39% de niveau V et 47,8% infra V).

611 stagiaires ont été présentés à une certification partielle ou totale avec un taux de réussite de 95 %. 297 personnes ont obtenu une certification complète (Titre, CAP, CACES....) et 282 personnes une certification partielle (CCP).

Le taux de réussite dans l'acquisition de la certification est donc satisfaisant, mais le taux d'interruption à l'initiative du stagiaire (abandon) reste élevé : 19%.

La lutte contre ces ruptures de parcours et l'accès des femmes à la formation constituent deux axes de progrès.

Au regard de ces constats initiaux, la déclinaison régionale du Plan d'investissement dans les compétences sera inévitablement imprégnée des enjeux propres à la Nouvelle-Aquitaine, énoncés dans le CPRDFOP. Les compétences nécessaires pour favoriser le développement économique régional et répondre aux enjeux locaux de compétitivité devront prendre en considération :

- la présence de filières traditionnelles avec un poids spécifique en Nouvelle-Aquitaine qui génèrent des besoins importants en matière de renouvellement de main d'œuvre,
- l'essor de filières stratégiques qu'il convient de soutenir en formant leurs salariés de demain,
- l'empreinte sur le contenu futur des métiers et des emplois, des mutations en cours qu'elles soient technologiques ou liées à la numérisation, aux transitions écologique et énergétique, aux transformations des formes d'emploi, aux reconversions territoriales, etc. et qui peuvent revêtir un caractère particulier en Nouvelle-Aquitaine
- la diversité des territoires qui composent l'espace régional et qui abritent des dynamiques singulières.

La transformation du système de production des compétences doit aussi tenir compte du profil et de la situation sociale des publics qu'il vise :

- une forte proportion réside dans des zones rurales confrontée à plusieurs facteurs de vulnérabilité (isolement géographique et faible mobilité, isolement social, faibles niveaux de qualification, etc.)
- la nécessité de proposer une offre de services et des modalités d'accès renouvelées pour inciter les plus fragiles à s'engager de façon sécurisée et accompagnée dans des parcours de formation, parcours à la fois adaptés à leur contexte personnel et social mais aussi aux possibilités d'insertion professionnelle
- l'exigence posée par le CPRDFOP de pouvoir proposer simultanément des parcours vers une qualification socle, adaptée aux besoins des secteurs économiques et la possibilité d'acquérir des compétences transversales et/ou spécifiques utiles à l'économie du XXIème siècle.

Le cap de transformation

Les mutations technologiques et sociétales en cours impactent en profondeur l'organisation, le contenu du travail et de l'emploi. Elles interrogent le futur des métiers et des professions auxquels préparent aujourd'hui nos systèmes d'orientation, d'enseignement et de formation professionnelle. De fait, elles accélèrent leur adaptation depuis l'accès à la formation jusqu'à l'emploi, en passant par l'analyse des besoins de compétences et la réingénierie pédagogique.

C'est bien ces défis qu'entend relever le Plan d'Investissement dans les Compétences en privilégiant **une approche compétences** pour offrir aux jeunes et à la population active, notamment les moins qualifiés, toutes les possibilités pour s'orienter, organiser et gérer leur parcours de formation ou leur évolution professionnelle tout au long de la vie.

Le projet Nouvelle-Aquitaine de Pacte régional d'investissement dans les compétences exprime la volonté de l'Etat et de la Région de s'engager ensemble dans une transformation du système de production des compétences afin de mieux servir les besoins et intérêts des acteurs économiques et des actifs.

Ces défis sont aussi largement ceux auxquels entend répondre le CPRDFOP. Le Cap de transformation doit concourir aux objectifs du Pacte : qualifier plus et mieux pour insérer durablement.

Le Pacte s'adossera à la politique régionale, actée dans ses différentes feuilles de routes et dans la nouvelle stratégie régionale pour la formation professionnelle.

Un certain nombre de moyens d'action sont d'ores et déjà identifiés pour faire bouger les lignes et parvenir au Cap de transformation attendu :

- le recueil en continu des besoins des entreprises et des publics notamment ceux qui aujourd'hui ne rentrent pas dans les dispositifs de formation, en lien très étroit avec les spécificités des territoires
- la construction d'une offre de formation réactive capable d'intégrer les préconisations issues des diagnostics et de répondre aux objectifs visés par les axes 1 et 2. Cela devrait être facilité par une agilité renforcée des modalités d'achat
- l'évolution des contenus pour apporter des réponses nouvelles, plus individualisées
- l'organisation des formations pour les inscrire dans un processus d'accompagnement favorisant le suivi du parcours, la préparation et l'accompagnement à l'entrée en emploi.

La transformation profonde de l'appareil de formation emporte avec elle un certain nombre de conditions de réussite :

- **le décroisement des acteurs**
 - ✓ par la mise en place et l'animation de temps et d'espace de dialogue entre la Région, les acteurs du Service Public de l'Emploi, les acteurs économiques (employeurs publics et privés et leurs représentants dont les branches professionnelles) et les organismes de formation,
 - ✓ par la mise en place et l'animation de nouvelles collaborations entre acteurs de l'accompagnement, prescripteurs et organismes de formation
 - ✓ par la participation des bénéficiaires dans les phases de construction de nouveaux dispositifs
- **la mise en cohérence des interventions**
 - ✓ en lien avec les politiques et les champs de compétences de l'Etat, de la Région, des Départements et des intercommunalités.
- **l'interaction entre une approche locale et régionale**
 - ✓ par une organisation des deux niveaux qui se complètent et se consolident.
- **la conduite du changement**
 - ✓ pour impulser, encourager les initiatives, favoriser les démarches d'innovation et d'expérimentations mais aussi les partenariats entre entreprises et organismes de formation, la mise en place d'un plan d'accompagnement des organismes de formation et des modalités d'échanges, de mutualisation et d'essaimage.

Il conviendra, dans les modalités de pilotage, de veiller à ce que ces conditions soient réunies. Il faudra aussi en mesurer l'impact sur les différentes actions et les résultats affichés.

C'est bien tout l'écosystème qui doit être mobilisé pour repenser en profondeur l'accès à la formation, la nature et le mode d'acquisition des compétences et l'accompagnement de demandeurs d'emploi les plus vulnérables vers l'emploi et plus largement vers l'autonomie professionnelle.

Un processus dynamique d'analyse des besoins régionaux de formation qui combine trois points de vue : les composantes du tissu économique, les publics visés par le PIC, les territoires dans leur diversité.

Il s'agit là de l'un des axes majeurs du Cap de transformation sur les 4 années à venir permettant de déterminer et de réactualiser en continu la feuille de route de cette transformation.

Le processus à développer et à faire vivre durablement devra donc :

- s'appuyer sur une analyse des besoins du triptyque entreprises/publics/territoires et vérifier que ces besoins soient clairement corrélés ou sous-jacents aux évolutions en cours et en émergence.
- actionner les deux leviers permettant d'initier une évolution structurelle de l'appareil de formation : la stratégie régionale de formation professionnelle, ainsi que la demande exprimée par les actifs qui sont porteurs de droits individuels accrus et qui devrait s'amplifier dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les cadres d'action régionaux

Les travaux d'élaboration du CPRDFOP ont identifié 4 priorités déclinées en 28 projets d'action qui constituent l'armature d'un cadre d'action partagé pour 2018-2022.

Certaines répondent directement à la demande du Pacte régional de contribuer à l'enrichissement du dispositif de production et d'analyse des informations permettant de fonder la construction et l'adaptation de la réponse formation aux besoins en évolution des entreprises et des publics cibles.

Le dispositif global est décrit ci-après : il pose les instances, leurs finalités ainsi que leur articulation logique pour une analyse étoffée des besoins et une élaboration raisonnée de la réponse formation.

L'étendue de l'espace régional et la forte diversité des territoires néo-aquitains encouragent à articuler fortement approche régionale thématique et approche territoriale transverse.

Ces instances, sur la base de sources de données et d'informations ciblées, animeront le dialogue et le partage des analyses **afin de fournir de façon itérative des préconisations opérationnelles pour la construction de la réponse formation en termes de cibles à atteindre, de leviers à actionner et de contenus à préconiser**. Pour chacune de ces instances et en support à leurs travaux, le ciblage des sources nationales et le prétraitement des données pourra faire l'objet de commandes à Cap Métiers Nouvelle Aquitaine ainsi qu'au Pôle DATAR de la Région au travers de sa Direction de l'Observation et de la Prospective. De même, les échanges pourront être alimentés par des données issues des systèmes d'information régionaux (Région, Pôle emploi) et par les enseignements tirés des travaux d'évaluation adossés au Pacte.

La mobilisation des outils d'open data afin d'identifier de manière prospective les compétences nécessaires à l'échelle de la Nouvelle Aquitaine sera en outre recherchée.

Les instances et les travaux régionaux

Le CREFOP

L'appréhension et l'anticipation des emplois et des compétences de demain constituent la quatrième priorité du CPRDFOP de la Nouvelle-Aquitaine pour la période 2018-2022. Cette priorité se décline en deux objectifs : « Observer pour décider » et « Accompagner le développement des filières économiques stratégiques ».

Afin d'aller au-delà des logiques adéquationnistes visant à répondre aux seuls besoins d'emploi immédiats, l'observation des évolutions doit permettre d'articuler la nécessité d'élever le niveau de qualification des actifs pour leur garantir une insertion socio-professionnelle durable et l'exigence de développer les compétences nécessaires à l'amélioration de la compétitivité économique.

L'objectif est donc davantage d'anticiper au plan régional les activités et les environnements de travail de demain ainsi que les compétences attendues afin de contribuer à l'adaptation des programmes de formation et des stratégies d'orientation.

Pour cela et comme le préconisait le CPRDFOP, en lien avec la démarche préconisée par France Stratégie « Vision prospective partagée des emplois et des compétences » et les attendus du Pacte sur le rôle des Partenaires sociaux, il est prévu de constituer au sein du CREFOP, avec la participation de Pôle emploi, **une cellule prospective régionale pour appréhender les transformations** qui s'opèrent dans le contenu et l'organisation des emplois **et construire une vision intersectorielle des besoins régionaux en compétences.**

Cette cellule s'attachera notamment à capitaliser et à mettre en cohérence les travaux et données disponibles issus de l'OREF, de l'Etat (Service Etudes et Statistiques Emploi de la Direccte), de la Région (Pôle DATAR), des branches professionnelles et des partenaires sociaux afin de développer une vision intersectorielle globale des besoins et de leur évolution. Dans ce cadre, les études, observations, expérimentations et projets d'action nouveaux répondant aux finalités du Pacte auront vocation à s'inscrire dans le financement de l'axe transversal du Pacte.

Elle assurera également une fonction de veille sur les effets des transitions numérique et environnementale qui génèrent une transformation des compétences et produisent, de par leur caractère transversal, des interactions croissantes entre les secteurs économiques, offrant aux actifs des possibilités de reconversion et de passerelle entre les métiers.

Eléments de méthode, sources exploitées et contributions attendues

Les travaux conduits par cette cellule consisteront, méthodologiquement, en une méta-analyse des travaux existants :

- * travaux nationaux : ceux du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (sur l'automatisation et la numérisation par exemple), ceux de France Stratégie sur la thématique emplois et compétences, etc ;
- * travaux sectoriels de branches et notamment ceux des futurs Opérateurs de Compétences (tant au niveau national que régional) ;
- * travaux régionaux : ceux de l'OREF, de l'INSEE, Direccte, Pôle emploi...
- * travaux territoriaux issus des analyses de besoins conduites localement.

Sur cette base, cette cellule remettra des préconisations qui alimenteront l'adaptation des dispositifs de formation et des systèmes d'orientation concernant :
- les équilibres à respecter entre secteurs professionnels afin d'accompagner au mieux et de façon harmonisée le développement économique régional (en lien aussi avec les priorités fixées par le SRDEII).

- la nature des compétences professionnelles intersectorielles, transversales pertinentes à développer en région afin d'enrichir, actualiser et donner plus de portabilité aux certifications délivrées par l'appareil de formation.
A ce titre, cette cellule pourra initier et piloter **les expérimentations sur les parcours certifiants en mode agile.**

Par ailleurs, il est envisagé de créer, au sein du CREFOP, une commission « **besoins des publics** » à laquelle sera associé Pôle emploi. En effet, le Pacte parce qu'il porte une attention très forte à l'accès des publics les plus fragiles à la qualification va inciter à mettre en place au niveau régional une analyse consolidée de la situation de ces publics, des conditions de leur accès à l'offre de service, du renforcement de leurs compétences. Des approches régionales existent déjà sur certains publics spécifiques (détenus, personnes en situation de handicap, en situation d'illettrisme, etc.) mais l'ambition du Pacte incite à promouvoir une vision plus complète et régulièrement actualisée.
Cette commission « Besoins des publics » centrée sur les personnes ciblées par le Pacte régional viendra aussi éclairer la nouvelle stratégie régionale de formation des actifs.

L'ambition du Pacte est bien de renouveler les dispositifs d'acquisition de la qualification et de la compétence professionnelles pour qu'ils soient plus à même de lever les freins couramment constatés dans l'accès à l'offre de services des publics vulnérables, que ces freins soient matériels, sociaux ou individuels. Si le niveau local, celui du territoire de vie, est à considérer comme le plus pertinent pour appréhender et repérer ces freins, la production d'une analyse consolidée et partagée au niveau régional s'impose. En effet, cet échelon favorisera notamment au travers des procédures d'achat public mais aussi grâce à la construction d'ingénieries spécifiques, les transformations nécessaires pour la prise en compte de ces publics. Ainsi les diagnostics régionaux et territoriaux devront interagir.

Les travaux porteront sur :

- l'identification et la caractérisation des freins en matière d'accès à l'offre de services, la quantification des taux d'accès par catégorie de public,
- l'identification des solutions efficaces pour permettre à ces publics l'accès aux qualifications et aux compétences,
- les obstacles à la transition entre formation et emploi.

Eléments de méthode, sources exploitées et contributions attendues

Une identification et quantification des différentes catégories de public cible nécessite un travail important de consolidation des différentes sources de données publiques (le Recensement Général de la Population – fichiers de détail, les données agrégées par le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires, le panorama statistique Jeunesse, Sports, Cohésion Sociale, etc.). Une forte proportion de ces données fait l'objet de traitements au sein du pôle DATAR de la Région. Les métadonnées issues de ces traitements régionaux et territorialisés pourront être soumises à l'analyse partagée de la commission « besoin des publics ».

Le système d'information parce qu'il sera en capacité de « tracer » les publics cibles du Pacte et les sous catégories (personnes en situation de handicap, bénéficiaires du RSA, habitants des quartiers prioritaires de la ville, etc.) permettra de pouvoir suivre en continu, **les taux d'accès aux dispositifs**. Plus globalement, la commission pourra procéder à l'interprétation des données issues de l'observatoire des parcours (cf. dispositif d'évaluation du Pacte) et de l'observatoire régional de Pôle emploi.

Ces analyses partagées se concrétiseront par la production annuelle de préconisations à prendre en compte au moment de la construction de la réponse formation.

Au-delà, elles pourront aussi permettre de mettre en cohérence des actions engagées par l'Etat et la Région pour la formation et l'accompagnement des publics spécifiques (handicap, illettrisme, migrants....) mais aussi initiées dans le cadre du Plan Pauvreté présenté par le gouvernement le 13 septembre dernier.

En complément des déterminants exogènes, les données issues de la démarche de suivi et d'évaluation systématique des actions et de l'observatoire des parcours telle que prévue dans le cadre du Pacte, apporteront des informations instantanées sur :

- les publics, les résultats enregistrés, les difficultés de recours et d'accès aux dispositifs, les conditions pour les lever, etc.
- les solutions envisagées et les actions conduites pour satisfaire les besoins émanant des secteurs professionnels, remédier aux difficultés rencontrées dans la relation formation-emploi.

Les Contrats Régionaux de Filières

Ces nouveaux cadres de concertation avec les secteurs professionnels couvrent l'intégralité du champ orientation formation emploi (attractivité des métiers, développement des formations toutes voies et mixité des parcours, compétences recherchées et aide au recrutement des entreprises,...). Leurs périmètres ont été déterminés à partir d'un croisement entre les filières prioritaires du SRDEII et les filières de formations professionnelles initiales et continues actuelles. **Ils seront signés par l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et Pôle emploi.** En cohérence avec les constats régionaux précédemment évoqués et les axes définis par le SRDEII, les cinq premiers contrats de filière sont lancés. Ils concernent les métiers de la production agricole et des aménagements paysagers, les métiers du BTP, les métiers du numérique, les métiers de l'hôtellerie-restauration, les métiers des services aux personnes. Les travaux d'élaboration d'un sixième contrat pour les métiers de l'industrie seront engagés avant la fin de l'année.

La première génération de ces contractualisations verra le jour début 2019.

En complément des plans d'action bâtis autour de grands objectifs communs et d'engagements réciproques, ils se doteront d'une fonction d'observation partagée, appuyée par l'OREF et qui privilégiera les approches plutôt qualitatives, le recueil des signaux faibles détectés en matière d'évolution des métiers et des compétences professionnelles ; à titre d'exemple, les conséquences projetées de l'automatisation sur le contenu des métiers et des compétences seront appréhendées en lien avec les branches professionnelles, les Opérateurs de Compétences et l'OREF. La Région animera ces travaux programmés trimestriellement pour les instances techniques et in itinere grâce à la mise en place de groupes de travail thématiques ou territoriaux.

Au-delà des Contrats Régionaux de Filières dont le nombre augmentera nécessairement, des travaux sectoriels animés par la Région pourront être initiés ; à titre d'exemple, ceux en cours sur les industries nautiques et navales en Nouvelle-Aquitaine.

Enfin, afin de dépasser les approches sectorielles cloisonnées et de faciliter les reconversions possibles et les passerelles entre métiers, des contractualisations intersectorielles pourront être envisagées autour de familles de métiers pouvant s'adosser à différentes branches professionnelles, en lien avec les regroupements en cours, autour de compétences transversales ou de formes d'emploi comme l'intérim.

Eléments de méthode, sources exploitées et contributions attendues⁷

Les Contrats Régionaux de filière sont construits sur des périmètres fondés sur des nomenclatures métiers (FAP) et des spécialités de formation qui y préparent (NSF/FORMACODE). Ils réunissent les pouvoirs publics, les organisations professionnelles et organismes paritaires principalement concernées par ces familles professionnelles. Les données du recensement général de la population permettent d'identifier en région, les secteurs d'activités (NAF) ayant recours à ces métiers.

Les travaux d'observation régionale de veille sur l'évolution des métiers et d'anticipation pourront s'appuyer sur les Portraits statistiques des métiers (DARES) mais ils devront assez vite être complétés d'informations et de données régionalisées afin d'aboutir à la réalisation de portraits régionaux de filière sur la thématique formation emploi :

- identification des dynamiques d'emploi, création nette, renouvellement (Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, Pôle emploi : Etudes sectorielles – Eclairages & Synthèse, Observatoires de Branches, etc.)
- identification des besoins immédiats (Enquête BMO), des besoins émergents (signaux faibles),
- caractérisation des modes de gestion de la main d'œuvre, des organisations productives et des compétences requises,
- fonctionnement du marché du travail, nature des difficultés de recrutements et des tensions,
- appréciation de la contribution des différentes voies de formation à la production des compétences professionnelles et niveau de cohérence,
- appréciation du niveau d'adaptation des différentes certifications aux compétences attendues,
- consolidation des résultats de l'observation des parcours afin d'apprécier la situation de la relation Formation-Emploi.

L'actualisation partagée de ces portraits synthétiques doit permettre d'identifier des enjeux ou des situations-problème spécifiques à la filière et qui pourront faire l'objet d'autant de groupes de travail thématiques ou territoriaux. Ces groupes, à leur terme, livreront des recommandations sur les évolutions quantitatives souhaitables et adaptations nécessaires de la réponse formation aux besoins sectoriels et de façon plus particulière sur la bonne manière de conjuguer accès à la qualification des publics et développement des compétences pour l'emploi.

Les instances et les travaux sur les territoires

Les Comités Territoriaux de la Formation

L'évolution des activités et des emplois, les projets de développement économique et les besoins de compétences des entreprises implantées dans les territoires ne sont pas suffisamment identifiés et partagés entre les acteurs au plan local et mis en évidence au plan régional. Certaines démarches existent, sous la forme de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT) le plus souvent, mais elles sont relativement isolées. Les collectivités locales, les établissements de formation et les entreprises elles-mêmes seront davantage associées pour apporter des contributions complémentaires.

Les signataires du CPRDFOP se sont engagés, au travers d'une action dédiée « à organiser dans tous les territoires de la région l'identification, l'analyse partagée

⁷ La méthodologie décrite ici pourra être mise en œuvre en l'absence de Contrat Régional de Filière formalisé.

et la remontée des besoins en compétences ainsi que des projets locaux de développement de l'emploi ».

Des Comités Territoriaux de la Formation animés par la Région, en lien étroit avec Pôle emploi et les UD de la Direccte, seront progressivement mis en place sur la maille des bassins d'emploi pour identifier les besoins de formation sur des territoires de projet définis avec les partenaires locaux et nourrir la stratégie régionale de formation des actifs. Ils viseront le partage de données et la construction d'un diagnostic des besoins en compétences au niveau local en s'appuyant sur des ressources régionales mais aussi sur des ressources territoriales. Les entreprises du territoire seront associées et accompagnées dans l'expression de leurs besoins. Plus largement c'est l'ensemble des acteurs locaux qui contribuent au développement économique, de l'emploi, de l'orientation, de l'éducation et de la formation qui seront mobilisés.

A partir des réflexions et des travaux menés, il s'agira de renforcer au plan régional le partage des éléments de connaissance des territoires afin d'adjoindre une démarche prospective « micro » partant des problématiques des bassins d'emploi et permettant d'appréhender les enjeux spécifiques de transformation et de transfert des compétences pour construire ou adapter les actions d'orientation et de formation professionnelles.

Dans le cadre particulier du Pacte régional d'investissement dans les compétences, **ces comités apporteront une contribution significative au diagnostic des besoins des publics cibles par leur proximité avec les personnes qui sont à leur contact** : acteurs des quartiers prioritaires, des zones rurales enclavées, acteurs de la lutte contre l'illettrisme et de l'accueil des primo-arrivants, etc. Cette contribution permettra de fixer le niveau d'additionnalité, visé par le Pacte.

Éléments de méthode, sources exploitées et contributions attendues

Afin d'alimenter plus précisément la stratégie régionale de formation professionnelle et dans l'optique de proposer, de façon renouvelée, des parcours qualifiants vers les emplois locaux, les travaux réguliers associeront un large panel : représentants du quadripartisme, Pôle emploi, acteurs du SPE, consulaires, collectivités territoriales, Opérateurs de compétences, etc, en fonction des thématiques abordées. Au final les travaux devront :

- combiner des approches transversales, intersectorielles avec des analyses plus spécifiques sur les secteurs dominants de l'économie locale permettant de formuler en termes de compétences les besoins identifiés (notamment les compétences rares spécifiques).
- identifier, localement, pour les publics les plus fragiles et ceux peu enclins à accéder à la formation les conditions requises pour accroître leur accès aux prérequis (lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, compétences clés, aptitudes professionnelles) et à la qualification (compétences transverses et transférables nécessaires au territoire).
- identifier sur les territoires les ressources et initiatives locales susceptibles de contribuer au renouvellement du contenu et des modalités des formations professionnelles : associations de lutte contre l'illettrisme, entreprises support de plateau technique, optimisation des appareils locaux de formation professionnelle, chantiers locaux supports de formation, lieux d'accès aux contenus numériques de formation, etc.
- évaluer qualitativement l'offre locale de formation en lien avec les travaux régionaux d'évaluation.
- préconiser des éléments de mise en cohérence (géographique et calendaire) des différentes actions afin qu'elles fassent système dans les territoires et facilitent les parcours sans couture.

Ces éléments devront nourrir des préconisations relatives à l'offre de formation et alimenteront la stratégie d'achat régionale.

Concernant **l'analyse des besoins des entreprises**, ces comités, pour l'élaboration de diagnostics, pourront s'appuyer dans un premier temps sur toutes les données territorialisées qu'elles soient de source nationale (Forma'Diag, BMO, etc.) ou régionale (SI-TERR⁸ de l'OREF). Ils pourront procéder à la capitalisation des diagnostics produits dans les contrats de territoires, et également, de par leur composition élargie, utiliser toutes les démarches de GPECT (branches professionnelles, consulaires, structures locales type Maison de l'Emploi, Agglomérations, Communautés de Communautés et clusters RH, etc.).

Méthodologiquement, les travaux seront conduits afin de mettre en évidence les spécificités territoriales saillantes par rapport aux grandes tendances régionales et en additionalité et complémentarité par rapport aux travaux régionaux. Pourront également être identifiés des besoins conjoncturels et immédiats d'entreprises locales en lien avec les OPCO, les UD de la Direccte et Pôle emploi, afin d'actionner localement les leviers d'aide au recrutement (POEC, Compétences pour l'emploi).

Concernant **l'analyse des besoins des publics**, les travaux conduits localement seront focalisés sur l'identification des spécificités locales en matière de mobilisation, de conditions d'accès aux services rendus (de l'orientation à l'emploi) et de modalités de développement des compétences. Ils pourront apporter des contributions en matière de repérage et de quantification des publics cibles, mais surtout en termes qualitatifs concernant notamment :

- les publics des Quartiers Prioritaires en lien avec les communes et les agglomérations,
- les NEEts en lien avec les Missions Locales, les publics-primos arrivants en lien avec les structures locales, les publics illettrés en lien avec les associations et structures locales, etc.

Concernant **l'évaluation de l'offre de formation**, les Comités Territoriaux de la Formation sont un lieu de partage des bilans des actions de formation réalisés par les financeurs et des enseignements issus des différentes instances d'animation de l'offre de formation (comités de pilotage, comités de suivi). Ils pourront mettre en regard ces appréciations qualitatives avec les données issues des systèmes d'information et des travaux évaluatifs pour finalement proposer des modalités d'adaptation des commandes et achats d'actions de formation aux réalités des territoires (zones de mobilité, équipements locaux, ressources propres, etc.). Ils pourront enfin, proposer une première évaluation locale et collégiale des actions nouvelles et des innovations initiées dans le cadre du Pacte.

⁸SI-TERR (Système d'Information des Territoires) est un outil de requêtage sous Excel proposant des données très détaillées relatives à la démographie, l'emploi, le marché du travail, les métiers et la formation professionnelle sur plusieurs échelons d'analyse : nouvelles régions 2016, anciennes régions, départements, zones d'emploi, nouvelles intercommunalités 2017, communes (sous réserve de la disponibilité des données).

En résumé et en lien avec le Cap de transformation porté par le Pacte régional, il s'agit bien au travers de ces instances qu'elles soient régionales ou territoriales et des éléments d'aide à la décision à disposition de structurer et de consolider des diagnostics actualisés et des préconisations portant à la fois sur les besoins sectoriels, intersectoriels et transversaux côté entreprises mais aussi sur les besoins des publics cibles afin que la réponse formation soit la plus opérante possible pour mettre en coïncidence offre et demande et prendre en compte la diversité des territoires de la Nouvelle-Aquitaine et des besoins en compétences. Il s'agit également de mieux exploiter, de mettre en cohérence et de partager les différentes sources d'information dans une approche associant les partenaires sociaux, les branches et les structures en contact avec les publics cibles. Il existe un enjeu particulier à repérer et connaître leurs besoins pour les faire mieux accéder à la formation les publics identifiés comme prioritaires tels les parents isolés, les personnes en situation de handicap, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et des zones rurales, les personnes sous mains de justice et les personnes illettrées.

Un processus itératif permettant l'élaboration/évolution de l'offre de formation en référence aux besoins actualisés

Sur la base de la consolidation de toutes les contributions issues des instances régionales et territoriales, formulées en termes de situations/problèmes à prendre en considération et de propositions, un processus d'élaboration/évolution des réponses formations doit être positionné.

Cette étape dont les attendus s'apparentent à « des décisions de carte des formations professionnelles » impliquera les différents financeurs pour :

- assurer la cohérence des différentes voies de formation en lien avec la disponibilité des plateaux techniques et des différents modes d'achat publics,
- conjuguer approche régionale globale et approches territoriales spécifiques dans le déploiement de l'offre de formation,
- favoriser une entrée par les compétences
- faire valoir des priorités, notamment celles érigées par le CPRDFOP, et les mettre en concordance avec les orientations budgétaires régionales et la répartition des interventions avec Pôle emploi, principalement.

Afin de garantir leur traduction dans la réponse formation, il importe de confronter les besoins catégoriels exprimés à l'existant et aux potentialités et contraintes de l'appareil de formation. C'est ce dialogue qui sera organisé dans une instance réunissant Région, Pôle emploi et le cas échéant les Opérateurs de compétences.

Cette instance technique étudiera et proposera là où la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi devra prendre en compte :

- des évolutions volumétriques, des contenus et des référentiels de certifications, la complémentation par des modules d'adaptation professionnelle ou territoriale (cf. expérimentation de parcours certifiants et modules additionnels), etc...,
- la commande d'actions nouvelles ou le non-renouvellement d'actions obsolètes ou inefficaces,
- la contribution spécifique de chaque volet du futur SPRF à la construction des parcours des publics ciblés,
- la répartition entre achats collectifs et soutiens individuels à la formation ;
- des modalités d'achat appropriées aux territoires et à l'appareil de formation.

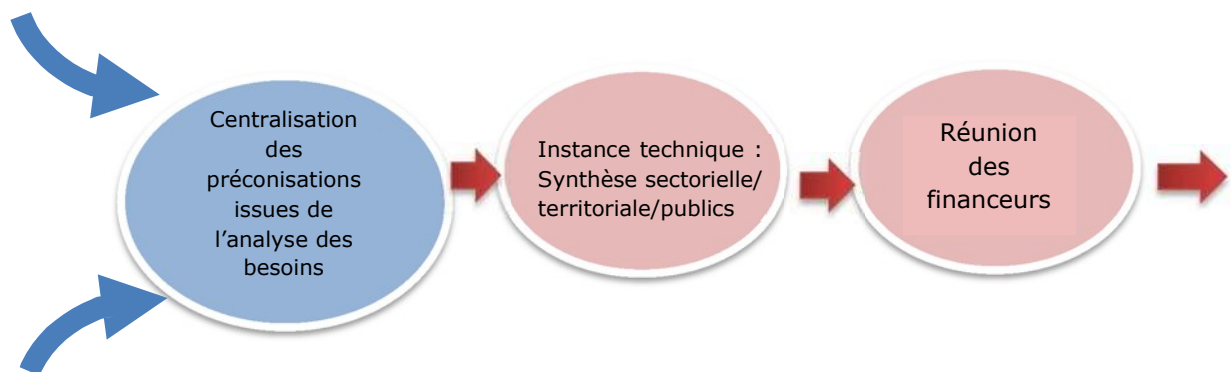
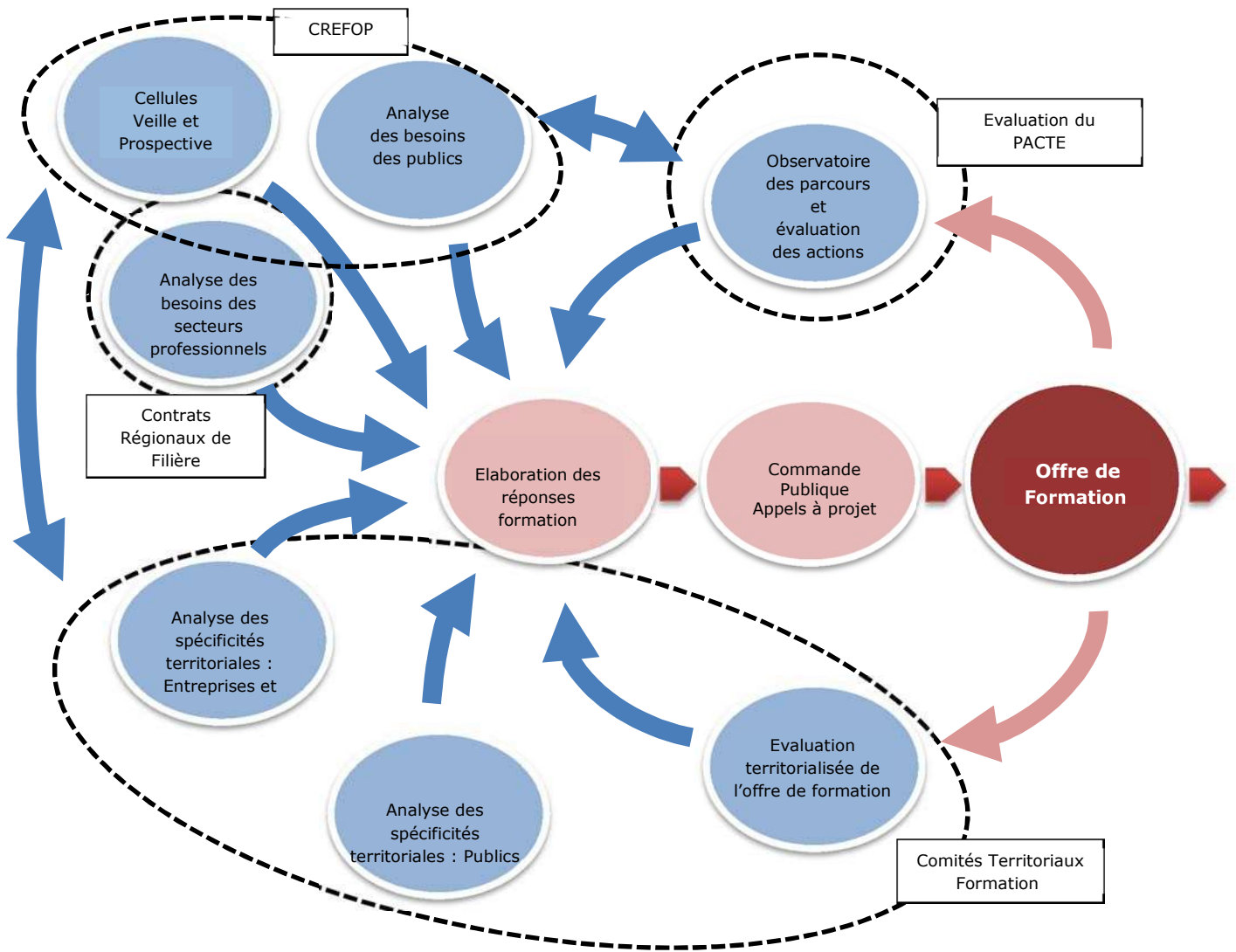
Tous ces éléments seront réactualisés annuellement en vue d'un arbitrage final.

L'arbitrage final

Il prendra la forme d'une **réunion régionale des financeurs** regroupant l'Etat, la Région et Pôle emploi et le cas échéant les OPCO qui, sur la base de la synthèse finale et de leurs propres orientations examineront conjointement l'évolution :

- des conventions passées avec les attributaires qui se fera lors des dialogues annuels portant les contenus/moyens/coût/performance des habilitations de service public,
- des marchés publics
- des appels à projet,
- de l'octroi des aides individuelles.

Schématisation du processus dynamique d'analyse des besoins



Schématisation de l'élaboration / évolution de l'offre de formation

La mise en place de ces deux processus croisant niveau régional et territorial, coordonnant expression des besoins et mise en adéquation de l'offre de formation dans une logique itérative et participative s'inscrit dans un temps long.

L'organisation qui en découle n'existe pas à ce jour de façon aboutie et harmonisée à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine même si des initiatives sont déjà à l'œuvre sur les trois territoires et des expériences réussies ont été conduites.

Le CPRDFOP a posé le cadre pour 5 ans de ce pilotage régional des politiques régionales de formation et d'orientation professionnelles ; le Pacte régional en accélère l'opérationnalité.

Dès 2019, dans le cadre de la commande spécifique concernant l'axe 1 du PACTE et le démarrage du nouveau SPRF et notamment les deux habilitations de service public *Socle de compétences et Objectif 1^{er} niveau de qualification*, ces deux processus seront généralisés pour être totalement opérants à compter de 2020.

Annexe 3 - Calendrier de déploiement SPRF et Pacte

Annexe 4 - Frise temporelle de l'analyse des besoins et de l'évolution de l'offre de formation

De nouveaux parcours de formation

Le cap de transformation visé par le Pacte doit trouver sa traduction dans de nouveaux parcours de formation, additionnels pour répondre aux attendus des deux 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 les plus fragiles** aux parcours qualifiants par la **consolidation des compétences clés**.

Ces attendus sont cohérents avec les priorités du CPRDFOP déclinées désormais dans la stratégie régionale de formation des actifs de la Nouvelle-Aquitaine.

Pour rappel, cette stratégie porte l'ambition régionale pour la **qualification** et le **développement des compétences** des actifs de la Nouvelle-Aquitaine pour la période 2019-2022 qui coïncide d'ailleurs avec celle de la contractualisation du Pacte.

La négociation avec l'Etat pour le financement de « Parcours qualifiants » dans le cadre de l'Axe 1 et de « Parcours premiers savoirs » dans le cadre de l'Axe 2 s'appuie sur le déploiement du futur Service Public Régional de Formation Professionnelle (SPRF).

Ainsi, des moyens particuliers seront déployés pour les publics les plus vulnérables afin de leur garantir :

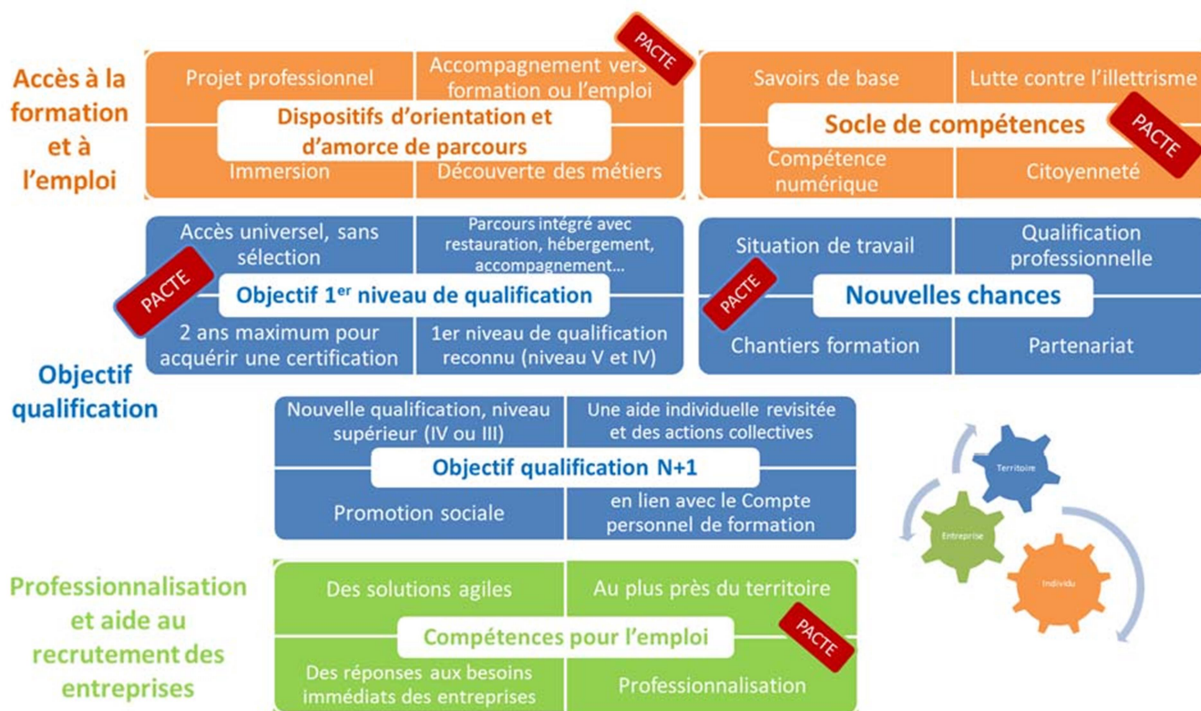
- ✓ une orientation professionnelle choisie,
- ✓ la maîtrise indispensable du socle des compétences de base,
- ✓ l'accès sans sélection à un premier niveau de qualification professionnelle,
- ✓ un accompagnement renforcé avant, pendant et après la formation permettant notamment de lever les freins périphériques à la réalisation des parcours (mobilité, hébergement, restauration...).
- ✓

La Région entend par ailleurs privilégier une logique de parcours pour prendre en compte la diversité des situations et des besoins.

Les publics prioritaires (personnes en situation d'illettrisme, habitants des Quartiers prioritaires de la ville ou des zones rurales, parents isolés, personnes en situation de handicap, personnes sous-main de justice) sont bien entendu les premiers concernés.

Au vu du défi majeur que représente la mobilisation de ces publics, des chantiers restent à ouvrir en lien avec la Commission « besoin des publics » et en cohérence avec les orientations du Plan Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification du Public Handicapé (PRAFQPH) 2018-2022 et la feuille de route de lutte contre l'illettrisme en cours d'élaboration.

Il s'agira d'imaginer et de tester des approches innovantes faisant appel à des méthodes plus inductives qui prennent en compte et s'adaptent au vécu et aux capacités de l'individu.



L'articulation entre les nouveaux parcours de formation intégrés dans le Pacte régional et la stratégie régionale de formation professionnelle.

AXE 1

Les parcours de formation proposés au titre de l'axe 1 sont destinés aux publics peu ou pas qualifiés pour les préparer à des compétences et des métiers qui ouvrent des perspectives d'emploi à court et long terme.

Près de 15 % des quelques 512 000 demandeurs d'emploi de la Nouvelle-Aquitaine ne disposent d'aucune qualification professionnelle. Ces demandeurs d'emploi cumulent plusieurs freins : faible maîtrise des savoirs de base, mobilité réduite ou inexistante, situations d'échecs répétés...

Comme le souligne le cadre d'élaboration du Pacte régional d'investissement dans les compétences, pour amener ces publics les plus éloignés de l'emploi à la qualification, il faut changer de modèle et prendre les personnes telles qu'elles sont en adaptant l'offre de formation.

C'est l'ambition du dispositif **Objectif premier niveau de qualification**. Organisée dans le cadre d'une **habilitation de service public**, il est particulièrement adapté aux besoins des publics visés par le Pacte qui en seront donc largement bénéficiaires. Conformément aux objectifs du CPRDFOP, il garantira en effet l'accès à un premier niveau de qualification socle, ancré dans la réalité des filières économiques et gage d'employabilité sur le marché du travail.

Ce dispositif sera en mesure

- d'accueillir les individus sur la base d'un projet sans les sélectionner en fonction de leur maîtrise des prérequis
- d'organiser des parcours reposant sur plusieurs phases en continu ou non : remise à niveau, pré qualification, qualification
- de leur proposer un parcours « sans couture » : inscrit dans la durée, individualisé, prévoyant un accompagnement renforcé et le cas échéant des possibilités d'hébergement et de restauration ainsi que des possibilités de sortie et de reprise de parcours, afin de limiter les ruptures.

L'ingénierie de formation réalisée par les organismes devra en outre faciliter l'acquisition, en situation de travail, de tout ou partie des compétences constitutives d'une certification professionnelle.

En effet, pour une part d'entre elles, les personnes non qualifiées ont pu connaître de nombreuses expériences professionnelles, certes souvent parcellaires ou irrégulières, mais constitutives d'une identité professionnelle qu'il convient de valoriser. Ceci implique que toutes les qualifications puissent être accessibles sous forme de blocs ou certificats de compétences selon la certification professionnelle visée.

Ce dispositif sera à la fois intensifié par le PACTE tout en visant le Cap de transformation partagé par l'Etat et la Région. De par sa nature, il répond aux objectifs de l'axe 1 et de l'axe 2.

La Formation En Situation de Travail (FEST) est également intégrée dans une composante **Nouvelles chances** du nouveau SPRF.

Réservées aujourd'hui aux salariés, cette modalité de formation innovante et en prise directe avec les réalités économiques de production doivent être encouragées. Elles peuvent également apporter des réponses aux difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi sur les territoires et lever le frein de la mobilité par le fait de recourir à l'entreprise comme lieu de formation. Les nouvelles dispositions législatives vont offrir un cadre propice à leur développement.

C'est pourquoi, dans le cadre de l'Axe 1 du Pacte et **dans une logique d'expérimentation**, un appel à projets sera lancé pour faire émerger de nouveaux modes d'acquisition des compétences et de collaboration entre organismes de formation et entreprises.

Faciliter les recrutements est une priorité régionale partagée par les signataires du CPRDFOP.

Le Pacte régional porte également obligation d'apporter des réponses formation en cohérence avec les besoins immédiats des entreprises et de répondre aux besoins en compétence des secteurs en tension du territoire.

C'est pourquoi, **un partenariat sera développé avec Pôle emploi pour la prise en charge de parcours individuels de qualification.**

Modules additionnels aux parcours certifiants

En lien avec l'analyse des besoins économiques, **des parcours combinant une certification professionnelle reconnue (dont on sait qu'elle constitue une garantie pour l'insertion) et une préparation aux compétences émergentes constitutives de l'employabilité sur les métiers en évolution)** seront intégrés dans l'offre de formation.

Les organismes de formation et les opérateurs sur le marché de l'emploi possèdent une vision assez fine des orientations à donner à ces évolutions. Des adaptations de commandes ont déjà pu être opérées par le passé sur l'espace régional⁹.

L'état des lieux initial des compétences non couvertes par les référentiels **Annexe 6** - n'est qu'une première étape ; il résulte des travaux d'analyse des besoins conduits précédemment au niveau régional. Il reprend également des contributions apportées par les partenaires engagés dans la démarche d'élaboration du Pacte (Réseaux d'organismes de formation, CREFOP, etc.).

Il comprend une identification, dans les filières les plus spécifiques à la Nouvelle-Aquitaine ou dans celles présentant des intérêts stratégiques majeurs, des métiers ou familles professionnelles sur lesquels la démarche de création de modules de compétences additionnels voire de nouvelles formations s'avère a priori pertinente. Ces pistes seront reprises notamment dans les instances de dialogue avec les branches professionnelles pour finaliser l'ingénierie des nouveaux parcours proposés (études des référentiels de certification au regard des compétences « manquantes ») afin de lancer soit de nouvelles commandes de formations soit d'initier des appels à projet.

Une approche intersectorielle pourra compléter ces travaux, notamment en lien avec la cellule prospective du CREFOP pour envisager la construction de modules complémentaires communs à différentes activités professionnelles, sur de nouvelles compétences transversales (compétences relationnelles, compétences numériques, etc.)

Enfin, la démarche pourra également conduire les Comités Territoriaux Formation à faire des préconisations de nouveaux parcours sur des formations fortement ancrées territorialement correspondant à des besoins spécifiques.

Ces compléments de parcours s'intègrent dans ce que le Pacte entend transformer.

Un enjeu d'élévation du niveau de qualification

Au-delà de la mise en place d'actions correspondant au 1^{er} axe d'intervention du Pacte, la Région, au titre de son effort propre et dans le cadre de la composante **Objectif qualification n+1**, entend accompagner la population active qui aspire à évoluer professionnellement, préfigurant les évolutions contenues dans la Loi du 5 septembre 2018, notamment avec la monétisation du Compte personnel de formation (CPF). Cette offre constitue une réponse individuelle et collective aux besoins structurels des filières économiques régionales et des territoires.

Elle pourra permettre aux publics ciblés par le Pacte et ayant acquis un 1^{er} niveau de qualification ou bénéficié des formations « socle de compétences » de poursuivre leur parcours.

⁹Par exemple, les formations dans le secteur de l'industrie nucléaire, sur le campus des métiers et des qualifications « Maintenance en environnement sensible » ont fait l'objet d'aménagements voire d'adaptations totales aux attentes des entreprises dont les besoins rencontrent peu d'écho dans les certifications existantes quelles qu'elles soient, à savoir le métier de robinetier nucléaire dont le programme a été redéfini, le métier de peintre industriel en maintenance nucléaire, le métier de technicien en radio-protection, etc.

AXE 2

Dans le cadre de son Service public de formation professionnelle, la Région prévoit de conforter l'offre de formation relative aux compétences clés par la mise en place d'une seconde **habilitation de service public Socle de compétences.**

Répondant aux objectifs prioritaires du 2^{ème} axe d'intervention du Pacte, les publics non qualifiés se verront proposer, au plus proche de leur lieu de vie, des parcours de formation leur permettant d'acquérir les compétences de base indispensable à leur intégration professionnelle et sociale : communication dans la langue maternelle, communication en langues étrangères, compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et expression culturelles.

La possibilité de valider la certification CléA sera fortement encouragée ; les formations combineront le référentiel CléA et le cadre européen des compétences clés.

Le Pacte va donc permettre d'intensifier l'action déjà conduite pour l'acquisition du Socle de Compétence.

Le public en situation d'illettrisme et d'illectronisme doit pouvoir quant à lui bénéficier de réponses plus spécifiques pour les inciter à entamer une formation et ne pas les stigmatiser. **Le Pacte sera l'occasion d'expérimenter un appel à projets** pour contribuer à la mise en place de nouveaux process de formation et d'accompagnement centrés sur la prévention et la médiation et s'appuyant sur le tissu associatif et une co-construction avec le SGAR, l'ANLCI, les Conseils départementaux et les PLIE, en complémentarité avec les dispositifs existants.

Comme cela a déjà été souligné, permettre aux personnes les plus vulnérables d'accéder à la formation, de pouvoir se projeter dans un parcours de qualification est un défi majeur à relever, encore plus dans certains territoires ou pour certains publics en rupture sociale et familiale.

Relever ce défi nécessite notamment une collaboration entre les différents acteurs intervenant dans le champ social, de l'orientation ou de la formation. Il implique aussi du temps, des lieux, des espaces, des outils et un accompagnement individualisé.

En complément des **Dispositifs d'orientation et d'amorce de parcours** proposés par le SPRF, **le Pacte sera l'occasion d'expérimenter un appel à projets Mobilisation formation** - sera lancé. A destination des jeunes et des adultes sortis des systèmes classiques d'accompagnement, il aura comme objectif de les faire renouer avec l'envie d'apprendre et la motivation à intégrer un parcours collectif vers la qualification.

Il s'agira d'aller au plus près de ces publics en utilisant des démarches renforçant la confiance et la capacité à se projeter.

Cet appel à projets prendra appui sur l'expérimentation « Capacité » dans les Fab-Lab qui consiste à mettre à disposition d'un groupe de jeunes (le plus souvent suivis par les missions locales) les moyens du Fab-Lab autour de la réalisation d'un projet⁹. L'idée force de l'expérimentation est d'associer les usagers, premiers concernés, à la construction du dispositif.

Cet appel à projets sera élaboré avec les partenaires intervenant auprès des publics visés et notamment les Missions Locales, Pôle emploi, les PLIE, les acteurs de la politique de la ville, les Conseils départementaux et les centres sociaux.

Un enjeu de sécurisation

Au-delà de la formation, la Région a voté une **nouvelle offre de services pour mieux sécuriser les parcours de formation d'accès à l'emploi**. Elle se déploiera progressivement sur la période 2019/2022 et s'inscrira dans une continuité au-delà du Pacte.

Elle prévoit notamment :

- Une rémunération décente aux personnes qui s'engagent dans la préparation d'une qualification professionnelle en lien avec une revalorisation du barème de 652 € à 850 €. S'agissant là souvent d'un frein à l'entrée en formation, cette revalorisation, lorsqu'elle est appliquée aux publics ciblés par le Pacte pourrait être intégrée dans la contractualisation.
- La création d'un fonds régional pour accompagner les mobilités professionnelles en accompagnant ceux qui font l'effort de changer de résidence pour occuper un nouvel emploi.
Il prendra également en compte les dépenses d'hébergement dès lors que la formation est éloignée du domicile du bénéficiaire.
- La mise en place d'un fonds d'aide d'urgence pour aider les personnes qui ne trouvent aucune réponse dans l'offre de droit commun. Certains projets de formation sont en effets très atypiques et ne peuvent être financés dans le cadre des dispositifs existants. Pour autant, ils mériteraient d'être soutenus, notamment lorsque le retour à l'emploi est garanti. Le fonds d'aide d'urgence permettrait ainsi de répondre à ces demandes spécifiques.

La prise en compte de certaines situations doit pouvoir se faire après une analyse approfondie des demandes transmises et selon un principe de subsidiarité et de complémentarité des aides de Pôle emploi notamment.

Cette nouvelle offre de services s'inscrira dans une démarche plus large associant l'ensemble des partenaires du Pacte et visant à trouver des solutions permettant de lever les freins à l'accès en formation. Elle fait partie de la « palette de solutions permettant de répondre à la singularité des besoins, dans une approche de parcours fluide » telle que le préconise le Pacte.

Répondant aux objectifs des Axes 1 et 2 du Pacte régional d'investissement dans les compétences, de nouveaux parcours de formation positionnés en additionnalité au sein des différentes composantes du Service Public de formation professionnelle permettront de former dès 2019 près de 18 000 personnes dans une approche inclusive pour les plus vulnérables afin de les faire entrer ou de les maintenir dans l'emploi mais aussi d'accompagner leur adaptation aux enjeux et aux mutations de demain.

Les crédits du Pacte seront mobilisés dès 2019 avec une montée en puissance en 2020 et des objectifs d'augmentation de l'accès à la formation des publics ciblés par le Pacte pour atteindre 22 000 parcours supplémentaires en 2021 et 2022.

Sont joints :

***Annexe 3 - Calendrier de déploiement SPRF et Pacte* – présentant la temporalité de mise en place du SPRF et la phase de transition 2019 qui articulera les dispositifs spécifiques à chaque ex territoire s'achevant fin 2019, le démarrage du SPRF et des actions particulières liées au Pacte.**

***Annexe 6 - Matrices 2019 - 2020 SPRF et Pacte* - indiquant les volumes de parcours prévus pour les différentes composantes avec l'identification des parcours concernant les Axes 1 et 2 du Pacte.**

***Annexe 7 - Tableau de synthèse Pacte* - précisant pour chaque année couverte par le Pacte la volumétrie globale par axe et les montants financiers prévisionnels pour les parcours additionnels, la volumétrie globale pour les parcours « socle ».**

La modernisation de l'appareil de formation : axe transverse

Le Cap de transformation visé par le Plan d'investissement des Compétences repose en large partie sur la capacité des organismes de formation à repenser leur ingénierie qu'elle soit au service de la construction, de l'individualisation et de l'accompagnement des parcours ou de l'intégration de nouvelles approches pédagogiques prenant mieux en compte par exemple la digitalisation ou la situation de travail.

La Région partage totalement cette ambition d'autant que, dans le cadre du nouveau SPRF, la mise en place de deux habilitations de service public vont nécessiter une adaptation des organismes de formation à la fois dans leurs approches et le type de réponses qu'ils proposeront.

Enfin, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel va aussi être l'occasion pour les organismes de formation de questionner leurs organisations et leurs pratiques.

Plusieurs leviers peuvent faciliter la mutation des organismes de formation vers une approche compétences et favoriser l'accompagnement global de l'individu.

L'incitation à innover et expérimenter

Le Fonds régional d'innovation en formation – Annexe 8

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

Ainsi, décliné d'un objectif partagé du CPRDFOP, le Fonds régional d'innovation dans la formation a été inauguré en 2018 pour soutenir des travaux d'ingénierie permettant :

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

Il a déjà permis d'accompagner 22 projets sur les 87 présentés. Certains projets non retenus pourraient être accompagnés dans le cadre du Pacte, à l'appui d'une dotation complémentaire.

Le Pacte va permettre d'intensifier le recours à ce Fonds pour qu'il devienne un outil privilégié au service de sa mise en œuvre du Pacte régional et qu'il soit intégré au pilotage global et à l'animation. Le contenu de l'appel à projets prendra ainsi en compte les objectifs du Pacte et les projets seront co-instruits avec la Direccte.

⁹ Projet soutenu par du FSE,

Appel à projets Digitalisation – Annexe 9

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

Il vise donc deux objectifs principaux :

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

Lancé en 2018, il a permis de réaliser 361 parcours de formation ; **il sera renouvelé et mieux doté grâce au Pacte en 2019.**

D'autres projets innovants issus des contributions des différents réseaux d'opérateurs pourront également être expérimentés au cours de la période que couvre le Pacte régional. Un exemple déjà identifié qui impliquerait la cellule prospective régionale du CREFOP pourrait être testé :

- ✓ La mise en place de dispositifs visant l'acquisition de blocs de compétences permettant d'accéder à un socle technique commun à plusieurs métiers et à un socle de compétences transversales transférables au sein d'une filière et/ou sur un territoire.

L'accompagnement des acteurs

Autre levier du changement, l'accompagnement de l'appareil de formation et de tous les personnels concernés, pas seulement les formateurs s'impose comme un point de passage obligé.

Deux pistes sont d'ores et déjà identifiées.

Un contrat de filière pour les métiers de la formation

Ce contrat de filière devra être élaboré avec les représentants de la profession (têtes de réseau des organismes de formation) et le futur OPCO qui interviendra sur le champ des métiers de la formation.

Il permettra de construire un plan d'actions et de soutenir des projets qui pourront concerner plusieurs axes :

- appréhender les nouveaux contextes et leurs impacts sur les organismes de formation
- accompagner les organismes de formation dans la définition de nouvelles stratégies et l'évaluation des effets induits sur leurs missions et leurs organisations, notamment en termes de compétences à renforcer ou à intégrer
- stimuler leur capacité à innover et expérimenter
- faciliter les échanges et les rencontres sur des thématiques spécifiques en lien notamment avec les objectifs du Pacte et les publics cibles : la place de l'accompagnement pendant les parcours de formation par exemple
- favoriser la mutualisation et la diffusion des bonnes pratiques et des retours d'expérimentation liés aux appels à projets lancés dans le cadre du Pacte
- développer de meilleures articulations entre organismes de formation, prescripteurs mais aussi avec les acteurs économiques et en premier lieu les entreprises.

Un plan de professionnalisation au service du Pacte

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine propose déjà un certain nombre d'actions de formation à destination des différents acteurs du champ de l'orientation/prescription/formation/insertion.

En lien avec le Pacte mais aussi le nouveau SPRF et la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », il s'agira d'imaginer un plan ambitieux de professionnalisation des catégories de personnels intervenant dans ces différents champs.

Des thématiques peuvent d'ores et déjà être priorisées autour

- **de nouvelles approches pédagogiques**
 - ✓ en lien avec le recours de plus en plus important aux outils numériques avec l'intention de rompre avec les schémas classiques de formation pour renforcer l'appétence à la formation
 - ✓ en lien avec l'approche compétences et la mise en place d'actions de formation modularisées permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification en plusieurs étapes et de construire un parcours alternant périodes en centres de formation et en entreprises
- **de la connaissance des publics cibles du Pacte**
- **de l'intégration de la situation de travail ou de l'activité de travail dans un processus d'apprentissage.**
- **de la conduite du changement** pour embarquer les organismes de formation dans de nouvelles dynamiques, y compris les encadrants.

Le Pacte est une opportunité que doivent saisir les organismes et notamment ceux de petite taille pour engager une mutation vers de nouveaux modèles économiques mais aussi développer des partenariats novateurs y compris territoriaux dans une démarche plus systémique.

Au-delà de la formation des acteurs, Cap Métiers Nouvelle Aquitaine sera sollicité pour apporter un appui technique aux professionnels de l'information, de l'orientation et du conseil impliqués dans la mise en œuvre du Service Public de la Formation Professionnelle et du Pacte (mise à disposition de ressources, d'outils d'information sur la formation...).

Enfin, des crédits d'ingénierie seront dédiés à la mise en place par la Région du projet de Pacte. Les moyens consacrés seront mentionnés dans l'annexe financière signés avec l'Etat.

L'agilité des modalités d'achat

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

- **L'habilitation de service public** occupera une place importante : c'est la modalité retenue pour les composantes « accès au socle des compétences clés » et « accès à un 1^{er} niveau de qualification », là où les publics accueillis au titre du Pacte seront les plus nombreux.

Cette modalité vise une mission de service public et peut donc prévoir, au-delà de l'acte pédagogique, des prestations d'accompagnement, selon les besoins de la personne et la possibilité d'un parcours inscrit dans la durée avec des allers et retours entre emploi et formation

- **Des marchés de prestations** s'appuieront sur des allotissements liés aux compétences identifiées plutôt qu'à des certifications précises pour permettre de répondre à l'évolution des besoins des entreprises notamment sur des métiers émergents ou transversaux. Cette modalité d'achat est cohérente avec l'objectif du Pacte de faire évoluer les contenus formatifs.
- **Des accords-cadres** permettront de répondre de façon réactive à des besoins conjoncturels exprimés par une entreprise, un secteur d'activité ou encore un territoire.
- **Des appels à projets** seront lancés pour susciter l'innovation et l'expérimentation et disposer d'une offre proposée par des organismes de formation opérant sur des « niches » qu'elles soient liées à des publics très spécifiques, des métiers « rares » ou des territoires « isolés ».

Lorsque cela sera opportun, le cadre de la « commande » régionale s'adossera désormais à l'unité d'œuvre qu'est le parcours.

Par ailleurs, le cadre de la « commande » devra être souple avec des clauses suffisamment larges pour notamment :

- ✓ faciliter la mise en œuvre du processus d'évolution de l'offre issu de l'analyse en continu des besoins régionaux de formation
- ✓ favoriser la synergie et le partenariat entre organismes de formation.

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

En complément de ces dispositifs collectifs, la Région et Pôle emploi mettront en place un nouveau dispositif de parcours individuels de formation pour les besoins non couverts par l'offre régionale de formation.

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

Par ailleurs, la Région et Pôle emploi souhaitent trouver des modalités simples pour répondre aux entreprises qui connaissent des tensions en matière de recrutement et pour lesquelles le champ de la formation continue ne représente pas un cadre idoine et peut présenter un obstacle à leur développement économique.

La Région et Pôle emploi conviennent que certaines aides pour l'adaptation à l'emploi (de type POE et AFPR) pourront être abondées par un cofinancement dès lors qu'elles font parties des priorités d'intervention de la Région (secteur

professionnel, Métier, zone géographique). Pour tenir compte des évolutions nécessaires en matière d'adaptation des compétences au sein des entreprises, les deux partenaires pourront mettre en place un dispositif AFPR dérogatoire qui pourra doubler le temps de formation/tutorat (800 h ; la priorité est de répondre au secteur sanitaire et social et à l'industrie).

Un système d'information au service de la fluidité et du suivi des parcours de formation des individus

La Région Nouvelle Aquitaine dispose d'un outil de prescription dématérialisé – Rafael - intégré dans une chaîne de gestion physique et financière de la formation des actifs.

Son utilisation est désormais en cours de généralisation à l'ensemble du territoire. Le service aux bénéficiaires sera amélioré pour faciliter leur accès à l'offre de formation.

C'est là une première réponse à l'un des attendus du Pacte.

Par ailleurs, la Région a programmé l'accrochage AGORA prévu pour juin 2019. Le projet est mutualisé avec deux autres Régions (Auvergne Rhône Alpes et Centre-Val de Loire). Le montant nécessaire à cette évolution sera valorisé dans l'axe 3 du Pacte.

En lien avec l'accrochage AGORA, Rafael va progressivement intégrer une logique de suivi des parcours quel que soit le type de formation pour être là encore en adéquation avec la demande du Pacte.

Enfin dans le cadre des choix qui vont être opérés autour de la mise en partage de Ouiform comme « patrimoine commun », il serait opportun que les outils développés en Nouvelle Aquitaine puissent être interfacés à ce « patrimoine commun » et/ou à Kairos afin d'éviter notamment des doubles saisies par les organismes de formation.

Gouvernance - pilotage - évaluation

Le Pacte régional de par sa dimension pluriannuelle, les enjeux visés et l'ambition du Cap de transformation à atteindre doit se doter d'une gouvernance qui assure dans le temps une lisibilité partagée et croisée de sa mise en œuvre et un pilotage par objectifs sur la base d'indicateurs issus du « socle commun » du PIC mais aussi d'indicateurs spécifiques qui devront être articulés à ceux notamment du CPRDFOP.

Il s'agira de suivre l'atteinte des objectifs, les résultats quantitatifs et qualitatifs obtenus mais aussi les effets sur l'appareil de formation et les nouvelles interactions entre les acteurs de l'orientation, la prescription, la formation et l'insertion dans l'emploi.

Il s'agira aussi d'ajuster annuellement les engagements sur les parcours additionnels mais aussi sur la modernisation de l'ingénierie de formation.

Gouvernance

Le pilotage stratégique du Pacte sera adossé au bureau du CREFOP

associant Pôle emploi et sera rendu cohérent avec celui du CPRDFOP.

Il devra veiller à mobiliser l'ensemble des acteurs de la chaîne orientation/prescription/formation/insertion/emploi.

C'est donc le bureau du CREFOP qui sera garant

- de l'avancée des actions/projets et plus globalement des engagements portés par le Pacte
- de la mise en place des conditions de réussite
- du partage et de la prise en compte des éléments de suivi et d'évaluation
- de l'atteinte in fine des objectifs quantitatifs mais aussi de l'effectivité des axes de progrès.
- l'ajustement ou l'émergence de nouveaux projets.

Au vu des enjeux financiers, le pilotage stratégique du Pacte devra faciliter la réalisation des engagements contractualisés avec l'Etat et déterminer les adaptations nécessaires dans le cadre de la contractualisation annuelle.

Dans une phase opérationnelle, **le déploiement du Pacte sera assuré par une « cellule projet »** en charge du pilotage de la mise en œuvre des engagements contractualisés et du Cap de transformation du Pacte.

Cette cellule, déjà constituée pour l'élaboration du Pacte. Elle réunira la Région, la Direccte et Pôle emploi ; en tant que de besoin, elle associera le réseau des Missions Locales, des PLIE, le nouvel opérateur du Conseil en Evolution Professionnel, les Cap Emploi, l'Agefiph, des représentants des Conseils Départementaux, des Communes et des Centres d'action sociale.

Des liens devront aussi être faits avec le futur PRAFQPH et les travaux du Centre Ressources Illettrisme.

Elle a pour objet de suivre et piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte, d'instruire et d'échanger sur les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en proposant de nouvelles actions jugées nécessaires et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

Une animation infra territoriale autour du déploiement du Pacte sera organisée à partir de cette cellule projet. Elle prendra appui sur les SPED

Cette équipe projet devra aussi bâtir **un plan de communication** intégrant de nouvelles modalités de communication sur l'offre de formation à destination des publics cibles du Pacte, dans un souci de pédagogie et d'accessibilité plus aisée à l'information pour favoriser « l'appétence » à se former.

Un groupe de travail réunissant des bénéficiaires, des entreprises, des organismes de formation, des prescripteurs... sera mis en place pour faire des propositions qui alimenteront ce plan de communication.

Evaluation

L'évaluation du Pacte s'inscrit dans un contexte à la fois national et régional qu'il convient de prendre en compte :

- la démarche d'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences au travers d'un socle commun d'indicateurs et de l'obligation d'accrochage à Agora
- la démarche d'évaluation ex ante du CPRDFOP, initiée dès son élaboration
- l'existence d'une Commission d'évaluation des politiques publiques (CEPP) mise en place par la Région Nouvelle Aquitaine et qui associe des élus représentant l'ensemble des groupes de l'assemblée régionale, des représentants du Conseil Economique, Social et Environnemental régional et des experts internes et externes. Elle porte des évaluations ayant une portée stratégique et/ou les évaluations de politiques transversales. Cette commission a ainsi souhaité lancer en 2018 une évaluation transversale « de la politique régionale de construction des parcours d'accès à la qualification et à l'emploi ». Le résultat en sera connu à la fin du premier semestre 2019.

Le système global d'évaluation du Pacte prendra sa place dans ces différentes démarches pour servir son pilotage mais également l'efficacité des actions conduites et l'atteinte du cap de transformation et notamment celle du système de formation.

Il sera bien sûr couplé avec celui du nouveau Service public de la formation professionnelle.

L'évaluation est donc pensée comme un outil d'aide au pilotage stratégique et opérationnel reposant sur un suivi par objectif pour vérifier qu'ils sont atteints. Il s'agit d'un exercice concerté et partagé associant les différentes parties prenantes pour

- veiller à la cohérence et à la bonne mise en œuvre des actions et démarches proposées,
- rendre visible les avancées permises mais également les éventuelles difficultés rencontrées pour en comprendre les raisons,
- mesurer les effets sur les territoires et les bénéficiaires
- apprécier la capacité à mettre en place une approche par les compétences

L'évaluation devra enfin tenir compte des événements exogènes venant influencer, notamment les évolutions induites par la mise en œuvre progressive de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Une évaluation à deux niveaux : un suivi/évaluation des réalisations et résultats immédiats du Pacte et des évaluations ciblées sur les effets plus globaux

Une démarche de suivi/évaluation systématique des actions in itinere pour mesurer la réalisation des actions et leurs résultats à court terme. Ce suivi devra alimenter des analyses territoriales et sectorielles en lien avec le Cap de transformation visée par le Pacte.

Elle reposera sur un ensemble de **tableaux de bord** composé d'indicateurs, sur la base de ceux fournis nationalement, complétés régionalement de manière partenariale.

Chaque fournisseur de la donnée devra s'engager à compléter ces tableaux a priori semestriellement.

Au fil de l'eau, selon une fréquence à déterminer, les informations recueillies seront mises à disposition des partenaires en lien avec les différentes instances organisées régionalement et territorialement.

Chaque année, un bilan et une analyse consolidée de ces indicateurs seront rendus publics. Ils seront à mettre en regard des engagements quantitatifs et qualitatifs contractualisés.

En complément, un **observatoire des parcours** est proposé. Il s'appuiera sur le suivi des apprenants. Il pourra se nourrir de plusieurs enquêtes (enquêtes d'insertion annuelle, sur les résultats de la formation, enquêtes de satisfaction des bénéficiaires...) et s'enrichir des éléments de la base AGORA pour les étapes de parcours non connus par la Région (sous réserve d'une interopérabilité dans les deux sens). Il permettra de développer la connaissance des publics, des modalités et des inégalités de recours aux dispositifs d'orientation et de formation, des difficultés rencontrées ou des progrès observés dans l'accès à la formation ou à l'emploi, dans la construction de parcours.

Des évaluations portant sur les effets mesurables à moyen et long termes, ciblées sur certains volets du Pacte en lien avec les priorités du CPRDFOP

Ces travaux, plus ambitieux, nécessiteront un outillage méthodologique plus complexe, reposant notamment sur des démarches spécifiques de collecte d'informations et de consultation des parties prenantes et bénéficiaires des actions. Ces objets spécifiques d'évaluation seront identifiés dans un plan pluriannuel d'évaluation défini durant la première année du Pacte mais qui restera évolutif, en fonction des besoins. Ces évaluations ciblées viendront éclairer les partenaires sur des sujets à enjeux particuliers (ex : analyse des abandons et ruptures de parcours, évolution de la situation de recrutement sur les métiers en tension...).

Quelques thématiques peuvent être retenues :

- Comment évolue l'offre proposée ? Le mode de construction de cette offre et les modalités d'achat ?
- Comment l'offre intègre-t-elle l'approche compétences ?
- L'offre disponible est-elle bien accessible ? Observe-t-on des inégalités territoriales ou par public... ? Dans quelle mesure certains dispositifs, certaines mesures favorisent-ils l'accès ?
- Le renforcement des dispositifs de sécurisation des parcours contribue-t-il à améliorer l'accès, éviter les ruptures de parcours ? Comment évolue la capacité à appréhender et à apporter des réponses aux freins périphériques ... ?
- Quelle place est faite aux usagers (apprenants et entreprises notamment) dans le pilotage, la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle

- Quelle prise en compte des évolutions numériques et environnementales dans les différentes orientations, dispositifs mis en œuvre ?
- Quelle est l'effectivité de la transformation de l'appareil de formation ?

Par ailleurs Les expérimentations qu'elles soient conduites dans le cadre des appels à projets donnant lieu à de nouveaux parcours de formation ou du Fonds régional d'innovation dans la formation devront faire l'objet d'évaluations. Il s'agira d'établir les conditions de leur généralisation via d'autres modalités d'achat le cas échéant.

Le système d'évaluation du Pacte sera bien sur compatible avec du Service Public Régional de Formation Professionnelle.

Enfin, en lien avec le Comité scientifique d'évaluation du PIC, il est prévu d'identifier trois projets expérimentaux à évaluer.

Un projet a d'ores et déjà été identifié. Il est soutenu dans le cadre de l'appel à projets du Fonds Régional d'Innovation dans la Formation – *fiche projet en annexe*.

Les deux autres seront proposés avec l'appui du comité scientifique et l'équipe de chercheurs qui sera sélectionnée pour le premier projet.

Une évaluation qui repose sur une gouvernance partenariale

L'évaluation fait partie de la gouvernance du Pacte et sera pilotée opérationnellement par la cellule projet selon le calendrier suivant :

- ✓ **durant les 6 premiers mois suivant la signature du Pacte**, en vue de l'étape de revoiture : préciser pour chaque axe les indicateurs, quantitatifs ou qualitatifs de suivi et d'impact (intégrant le socle commun d'indicateurs qui sera retenu nationalement) définition des tableaux de bord de suivi/évaluation du contrat et définition des premières opérations d'un plan pluriannuel d'évaluation comprenant 2 à 3 sujets d'approfondissement ; définition des modalités de mise à disposition des tableaux : baromètre, lettre, espace partagé..., plus globalement des cibles et des fréquences de diffusion de l'information, des lieux de capitalisation et d'échanges sur les données et informations recueillies. Ce chantier s'articule étroitement à celui sur le Système d'information qui le nourrira
- ✓ **de manière semestrielle** : suivi du tableau de bord et suivi de l'avancée du plan d'évaluation
- ✓ **de manière annuelle** : analyse approfondie et partagée du tableau de bord consolidé et identification de sujets d'évaluation à activer pour éclairer de manière plus détaillée certains volets.

Clause de revoyure

Dans le cadre du pilotage de la mise en œuvre du Cap de transformation du Pacte, la Cellule projet préparera l'organisation d'un rendez-vous spécifique de bilan à mi-année associant les signataires qui aura pour objet de :

- réaliser le bilan des engagements contractualisés, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte, suivre l'état de réalisation des différents projets et réaliser le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année
- valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes dans le Pacte. Ces projets font alors l'objet d'une présentation détaillant les objectifs, les modalités retenues, le périmètre, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement
- examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les enseignements issus de la mise en œuvre du Pacte, pour « combler des trous dans la raquette »
- ...

Ce rendez-vous annuel à mi-année peut se conclure par la rédaction d'un avenant au présent Pacte, conçu comme un document chapeau.

Le premier rendez-vous de juin 2019 permettra quant à lui de présenter et de valider:

- les modalités complémentaires d'actualisation en continu des besoins de compétences
- la présentation détaillée des expérimentations proposées
- la présentation des modalités d'achat ou de contractualisation pour 2020-2022 intégrant une réflexion sur des ajustements en cours de route à prévoir à la fois sur les mécanismes d'achat eux-mêmes (sur la base d'un diagnostic de ce qui fonctionne et de ce qui peut être amélioré) et sur le contenu des achats prévus
- les modalités de prise en charge des personnes en recherche d'emploi non inscrites à Pôle emploi, et notamment les jeunes
- les indicateurs spécifiques de suivi des actions du Pacte
- ...

Le présent pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :

L'État représenté par Didier LALLEMENT, préfet de la région Nouvelle-Aquitaine
Et

La Région Nouvelle-Aquitaine, représenté par Alain ROUSSET, son président.

Les signataires du Pacte régional d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :

1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.
2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du pacte, dans les conditions définies ci-dessous :

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	50 %
Axe 2.	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	43 %
Axe transverse.	S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	7 %

La variation de la cible financière pour les axes 1 et 2 est possible à hauteur de 5% à 10%. Sur l'axe transverse, la cible financière est plafonnée à 7%.

3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte 2019-2022 selon les modalités suivantes :
 - Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 502,45 M€. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.
 - Pour la Région, son engagement dans le Pacte régional s'accompagne de la garantie de maintenir a minima, chaque année une dépense de formation en faveur des personnes en recherche d'emploi de 162,2 M€, soit 648,8 M€ sur la durée totale du pacte.

4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation constatées en 2017 à la fois pour :
 - Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
 - Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

Le nombre d'entrées en formation supplémentaires financées grâce au Pacte régional sur les 4 ans s'inscrit en cohérence avec les modalités proposées dans les axes 1 et 2. Cet engagement de progression tient compte des types de programmes financés, du caractère intégré des parcours et de la cohérence avec les besoins identifiés dans le diagnostic.

5. Assurer l'évaluation du Pacte régional et notamment déployer trois projets expérimentaux dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.
6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte.
7. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte

Ce rendez-vous annuel est destiné à piloter la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.

Il permet à la fois de suivre la mise en œuvre des actions financées dans le cadre du Pacte en cohérence avec les engagements contractualisés et le cap de transformation qu'il a défini, de partager le bilan qualitatif des actions déjà mises en œuvre, de préciser les modalités de mise en œuvre des pistes ou projets identifiés dans le Pacte et de favoriser l'agilité des interventions qu'il soutient, en permettant d'ajouter des actions jugées nécessaires, et ainsi de le faire évoluer dans le temps.

A ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :

- Suivre la mise en œuvre des engagements contractualisés dans le cadre du Pacte en cohérence avec le cap de transformation qu'il a défini, notamment sur la base des indicateurs spécifiques du Pacte, et partager le bilan qualitatif des actions déjà conduites afin de préparer la revoyure annuelle programmée au début du dernier trimestre de chaque année ;
- Préciser et valider les projets de transformation formulés sous la forme de pistes ou chantiers à ouvrir dans le cadre du Pacte. Ces projets font l'objet d'une présentation détaillant les éléments de diagnostic, les objectifs, les modalités retenues, le périmètre du projet, le public cible, la méthode de conduite de l'action, les partenaires associés ainsi que le calendrier de déploiement ;

- Examiner des projets nouveaux rendus nécessaires sur le territoire pour prendre en compte l'évolution du contexte, les besoins émergents et les enseignements issus de la mise en œuvre des différents programmes du Pacte.

Ce temps de concertation se tient à mi année et associe les signataires du pacte. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte qui sera, en amont, soumis à l'avis au CREFOP.

Le 1^{er} rendez-vous de juin 2019 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les deux premières années du pacte.

Avenants et révision

Les signataires conviennent que des avenants au pacte pourront être signés sur accord des parties, afin d'en adapter en tant que de besoin le contenu. Ils pourront donner lieu à un redéploiement des crédits. Ces révisions s'appuieront notamment sur les bilans d'exécution et sur les évaluations réalisées.

Engagements financiers

Les engagements financiers dans le présent pacte sont subordonnés à l'ouverture des moyens financiers nécessaires, dans les lois de finances pour l'État et dans le budget du Conseil régional pour la Région.

Résiliation

La résiliation du présent pacte peut être demandée par l'une ou l'autre des parties. La demande doit être accompagnée d'un exposé des motifs. Elle sera soumise à la délibération en séance plénière du conseil régional. Elle fera l'objet d'une saisine du Gouvernement, transmise par le préfet de région au Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

Pour l'ensemble du pacte régional d'investissement dans les compétences, l'État et le Conseil régional engagent les moyens financiers suivants :

Engagements financiers de la Région				
2019	2020	2021	2022	Total
162,2M€	162,2M€	162,2M€	162,2M€	648,8M€

Engagements financiers de l'État					
	2019	2020	2021	2022	Total
Axe 1	65,15M€	72,5M€	72,5M€	66,8M€	276,95M€
Axe 2	18,6M€	51,8M€	62,5M€	57,6M€	190,5M€
Axe transverse	8,75M€	8,75M€	8,75M€	8,75M€	35M€
Total	92,5 M€	133,05M€	143,75M€	133,15M€	502,45M€

Engagements financiers de la Région et de l'État				
2019	2020	2021	2022	Total
254,7M€	295,25M€	305,95M€	295,35M€	1 151,25M€

Didier LALLEMENT

Alain ROUSSET

Préfet de la région Nouvelle-Aquitaine

Président du Conseil régional
Nouvelle-Aquitaine

En présence de Muriel PENICAUD

En présence de Jean-Marie MARX

Ministre du Travail

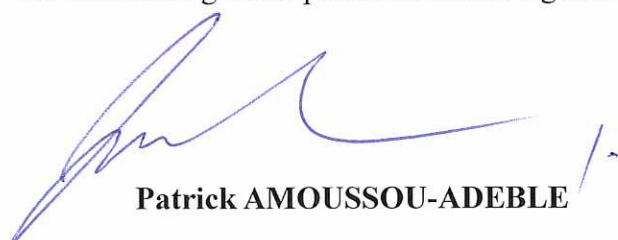
Haut commissaire aux
compétences et à l'inclusion par
l'emploi

Signature du
Pacte régional d'investissement dans les compétences
de la région Nouvelle-Aquitaine

Fait à Bègles, le 18 janvier 2019

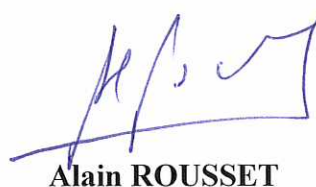
Entre

Pour le Préfet,
Le Secrétaire général pour les affaires régionales



Patrick AMOUSSOU-ADEBLE

Le Président du Conseil régional
Nouvelle-Aquitaine



Alain ROUSSET

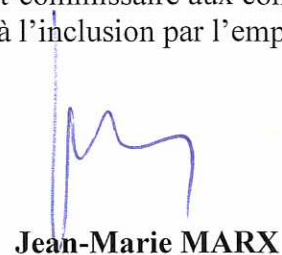
En présence de

La Ministre du travail



Muriel PÉNICAUD

Le Haut-commissaire aux compétences
et à l'inclusion par l'emploi



Jean-Marie MARX