

PACTE RÉUNIONNAIS D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES 2019-2022



**INNOVER, EXPÉRIMENTER
POUR LA QUALIFICATION
ET
L'EMPLOI DES RÉUNIONNAIS**

Sommaire

Avant-propos _____	4
Préambule : former les réunionnais maintenant pour les emplois d'aujourd'hui et aux métiers de demain _____	6
Le Cap de Transformation : organisé autour de 5 ambitions _____	8
Diagnostic partagé : un taux de chômage élevé mais de réelles opportunités de développement ____	14
Démographie & population _____	15
Croissance démographique et vieillissement, solde migratoire négatif et contrastes communaux _____	15
Poursuite de la croissance démographique portée par le solde naturel, mais des recompositions par grandes générations _____	15
Solde migratoire nettement négatif pour les jeunes de 15 à 24 ans _____	16
Contrastes des situations communales _____	17
L'activité économique _____	18
Une économie de services qui crée des emplois _____	18
Poids du secteur non marchand dans l'économie Réunionnaise _____	19
Les secteurs les plus dynamiques en matière de création _____	21
Evolution de l'emploi _____	22
Le marché du travail : une pression toujours forte à La Réunion _____	23
Le taux de chômage reste à des niveaux élevés _____	23
Des difficultés particulières pour les jeunes _____	24
Les métiers en tension _____	25
Pour autant, des opportunités réelles de développement... _____	25
Le niveau de formation de la population Réunionnaise _____	29
Le niveau de qualification de la population augmente, néanmoins des efforts devront se poursuivre. _____	29
La problématique de l'illettrisme. _____	30
La mobilité _____	30
Une mobilité réussie pour la tranche 20-40 ans en termes d'insertion professionnelle _____	30
Axe 1 : proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective _____	32
Axe 2 : garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences _____	42
Axe 3 : innover dans les territoires _____	48
Axe transverse : modernisation des contenus et des modalités de formation et d'accompagnement	51

Opérationnalisation du Pacte 2019-2022	55
Rappel de l'architecture du PACTE	55
Les actions du PACTE	56
Le pilotage de la démarche d'ensemble	60
Annexe 1 : trajectoire financière du PACTE 2019-2022	63
Annexe 2 : système d'information du PACTE	64
Annexe 3 : répartition du Pacte par axe d'intervention	65
Annexe 4 : convention financière Etat Région du PACTE	66

Avant-propos

Au fil des années, l'économie réunionnaise a su structurer des filières socles (BTP, industries d'import-substitution, commerce, sucre-rhum, transport, tourisme), mais également développer de nouveaux relais de croissance, notamment dans le champ des services.

Pour s'imposer face à la concurrence, les entreprises Réunionnaises misent de plus en plus sur la compétitivité «hors-prix» : proposent des biens et des services spécifiques, qui présentent des caractéristiques uniques, non reproductibles et répondent aux attentes d'une clientèle de plus en plus segmentée.

Pour La Réunion, cette évolution offre une opportunité de choix, car elle est riche d'un patrimoine naturel et culturel singulier qui peut soutenir de multiples activités : agriculture et agroalimentaire, artisanat, industries culturelles et créatives...

Le Pacte Réunionnais d'Investissement dans les Compétences intègrera le Plan et le Contrat de Convergence, documents déclinés pour 10 et 3 ans, constituant des outils stratégiques majeurs pour notre territoire.

La grande qualité des infrastructures éducatives, sanitaires et scientifiques offre également une opportunité pour proposer des services à forte valeur ajoutée (connaissance et suivi des milieux naturels, télédétection et traitement des données satellitaires, épidémie-surveillance, formations de haut niveau,...).

Les travaux d'élaboration du Pacte Ultramarin d'Investissement dans les Compétences de la Région Réunion se sont pleinement inscrits dans une logique de concertation et de réflexion commune entre les parties prenantes sur les ambitions dont doit se doter la formation professionnelle.

Il est en effet essentiel, à l'aube de la future période de mise en œuvre du PIC, que les acteurs de la formation professionnelle de La Réunion puissent penser tous ensemble le cap général de transformation et ses déclinaisons en leviers opérationnels et structurants.

Cette phase participative s'est concrètement traduite par l'organisation d'Assises du Plan d'Investissement dans les Compétences de La Réunion les 7 et 8 Novembre 2018. Cet exercice pratique de confrontation et d'émulation des idées, organisé autour d'ateliers thématiques, s'est révélé être un franc succès au vu du nombre important de participants ayant répondu présent. La diversité des interlocuteurs ; institutions, collectivités locales, associations, organismes de formation, partenaires sociaux, entreprises, ... fut également un élément clé de la qualité et de la réussite de ces Assises.

Les 8 ateliers thématiques menés pendant ces deux journées, ayant réuni chacun en moyenne entre 30 et 50 participants, ont permis de déterminer les ambitions nouvelles et les projets à développer pour améliorer globalement le système de formation professionnelle de La Réunion.

Le projet de La Réunion prolonge l'année d'amorçage du plan et s'inscrit dans le cadre d'une dynamique partenariale renforcée.

PREAMBULE



Préambule : former les réunionnais maintenant pour les emplois d'aujourd'hui et aux métiers de demain

La Réunion dispose d'immenses atouts : des espaces naturels, un fort potentiel touristique, une ouverture notamment sur les pays de la ZOI, des ressources énergétiques propres, et bien sûr sa jeunesse.

Pour cette jeunesse qui est touchée fortement par le chômage comme l'a rappelé Muriel Pénicaud « *la meilleure protection contre le chômage : c'est la compétence.* »

Le PACTE souhaite dès lors s'attaquer au chômage de masse dans un contexte de mutations économiques.

Ces transformations économiques et sociale ne peuvent être regardées avec fatalité mais doivent être appréhendées et anticipées.

Il s'agit de densifier l'offre de formation à destination des publics les plus fragiles afin de les protéger contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences dans un contexte de bouleversement du marché du travail (numérisation, écologie, ...).

En effet, sous l'impulsion de la tertiarisation de l'économie, de la mondialisation et de la digitalisation, le marché de l'emploi se modifie en profondeur.

Alors que certains métiers sont amenés à disparaître, d'autres vont se créer.

Les enjeux majeurs pour notre territoire sont :

ACCOMPAGNER ET FORMER LES REUNIONNAIS MAINTENANT POUR LES EMPLOIS D'AUJOURD'HUI.

FORMER LES REUNIONNAIS MAINTENANT AUX METIERS DE DEMAIN.

Orientons, Formons et Accompagnons vers les métiers qui recrutent.

Les objectifs du Plan national d'Investissement dans les Compétences :

- Accompagner et former vers l'emploi un million de Jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés
- Accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises grâce à des approches innovantes, agiles et prospectives.

C'est un effort important de 253,3 millions d'euros qui sera déployé sur la période 2019-2022 pour répondre aux besoins immédiats et futurs de nos entreprises afin de garantir la cohésion de notre société.

Le PACTE 2019-2022 : Cohérence et complémentarité avec le CPRDFOP et le SRDEII :

Le pacte de La Réunion s'inscrit dans un paysage structuré par de récents contrats et schémas, principalement le SRDEII et le CPRDFOP.

Ils ont permis de construire une vision partagée des besoins en emploi à court et long terme et ont donc constitué une base solide dans le cadre de l'élaboration du pacte.

Par ailleurs, une large concertation (assises, séminaire, ateliers) a permis de définir des ambitions communes complémentaires ou renouvelées.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle logique contractuelle souhaitée par l'État que La Région Réunion a élaboré sa proposition.

LE CAP DE TRANSFORMATION : ORGANISE AUTOUR DE 5 GRANDES AMBITIONS



Le Cap de Transformation : organisé autour de 5 ambitions

Société de la connaissance, numérisation, intelligence artificielle, transition écologique... de nombreuses mutations économiques et sociales impactent les entreprises et révolutionnent nos économies, nos organisations et nos métiers.

En effet, nos entreprises sont confrontées à un environnement économique, technologique et sociétal soumis à des évolutions permanentes.

Elles sont donc contraintes d'adapter leurs organisations, leurs compétences et d'anticiper ces changements, pour maintenir et développer leur compétitivité. Le travail dans un contexte mobile exige de mettre à jour les connaissances de façon permanente avec un renforcement des compétences.

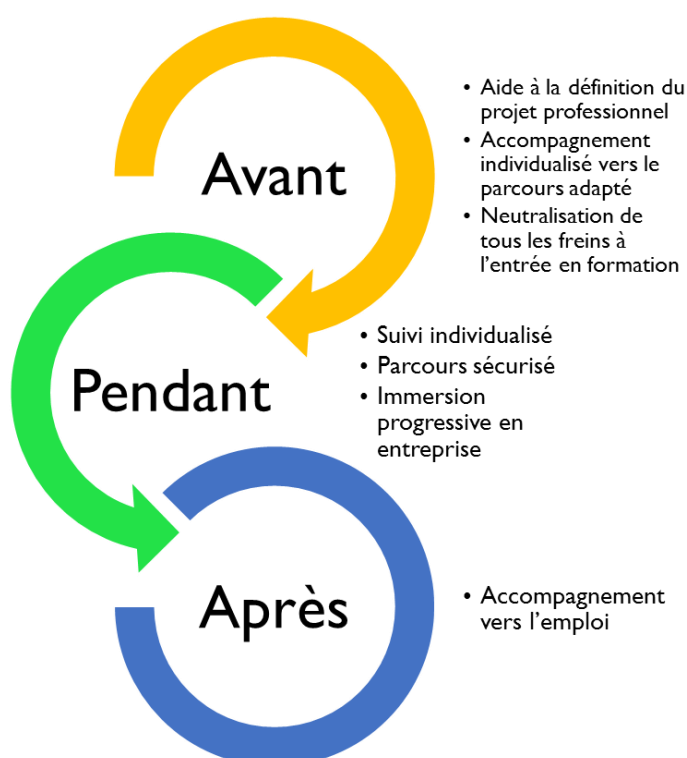
L'évolution des méthodes et pratiques de travail dues aux évolutions technologiques concernent tous les secteurs d'activités et pose la question de la transformation des métiers. Les métiers changent rapidement, se complexifient, certains disparaissent, d'autres évoluent.

Dans ce contexte, l'adaptation des compétences via la formation professionnelle s'impose comme sujet crucial.

Le Cap de transformation proposé :

Les mutations économiques et technologiques imposent adaptation et anticipation des réponses en termes de formation, de personnalisation, de sécurisation des parcours jusqu'à l'accès ou le retour à l'emploi.

Cette sécurisation de parcours se matérialisera par la mise en œuvre d'un concept de « parcours sans couture », qui se traduit par la capacité du Pacte à proposer aux bénéficiaires un cursus de formations sans point d'arrêt, de l'acquisition des compétences socles à son insertion positive.



Ce sont bien, ces défis qui seront relevés dans le cadre du Pacte d'investissement dans les compétences à travers la mise en œuvre d'un **Plan de Mobilisation pour la Qualification et l'Emploi des Réunionnais**.

Le projet de La Réunion exprime la volonté de l'État, de la Région et de tous les acteurs de s'engager ensemble dans l'amélioration du système de formation, afin de mieux servir les besoins et intérêts des Réunionnaises et des Réunionnais, de nos entreprises et de nos territoires.

L'enjeu est bien sûr économique mais aussi social et sociétal. Il en va de la compétitivité, de l'innovation, de la croissance de notre territoire, et de l'employabilité de notre population : la Formation Professionnelle devra évoluer et changer de dimension et d'échelle.

Ainsi à travers le PACTE 2019-2022, les formations proposées seront accessibles et mobilisables à tout moment : **UNE NOUVELLE GENERATION DE PROGRAMMES** sera proposée aux Réunionnaises et aux Réunionnais, avec **des formats pédagogiques diversifiés et personnalisés**.

Ainsi, « Innover et expérimenter » pour la qualification et l'emploi avec les entreprises, et au plus près des territoires, constitue notre Cap de transformation de La Réunion.

Améliorer l'observation et la contractualisation avec les secteurs :

Nous proposons de structurer et de densifier la vision prospective partagée des emplois et des compétences, à travers **des Contrats d'Objectifs et des Accords Cadre rénovés et modernisés**.

Afin de permettre un meilleur partage de la connaissance de chaque secteur et de consolider le diagnostic Emploi/Métiers/Compétences ;

Cette contractualisation rénovée participe à un renforcement de la co-orientation, de la formation, de l'emploi et sert à consolider le dialogue social.

Cette nouvelle génération de Contrats d'Objectifs et Accords-Cadres emmènera une action d'anticipation des besoins en compétences et en emplois, de mise en œuvre des réponses formations à apporter aux besoins identifiés.

Cette nouvelle génération de Contrats d'Objectifs est également nécessaire, car le renforcement et la consolidation de la connaissance du tissu économique et du marché du travail sont indispensables au pilotage du PACTE et plus généralement des politiques emploi-formation.

En associant les chambres consulaires, les OPCA-OPCO, les organisations professionnelles, le SPE,... il s'agira de :

- Développer des outils avec le monde économique et les acteurs de l'emploi et de la formation, tel qu'un outil d'analyse de l'offre d'emploi et des compétences existantes, afin d'anticiper et résoudre les phénomènes de « déclin des compétences » et d'accompagner l'émergence ou la croissance des besoins et des compétences.
- De créer sur le modèle de la région Hauts de France, un « hub emploi-formation » dont l'ambition sera de construire et de proposer des parcours de formation les plus adaptés aux besoins repérés par les secteurs et les entreprises (cap de transformation déployé dès 2019). Cette démarche s'appuiera sur la volonté de faire migrer l'OREF en observatoire 4.0.
- De moderniser nos outils de collecte et d'analyse afin d'améliorer l'adéquation formation / emploi et compétences / emploi.

En 2019, il s'agira de lancer les consultations afin de déployer le nouvel observatoire vers 2020 – 2021.

Pour optimiser ces travaux, la Région Réunion sollicitera les grandes régions nationales déjà engagées dans le cadre de ce processus (région Occitanie notamment).

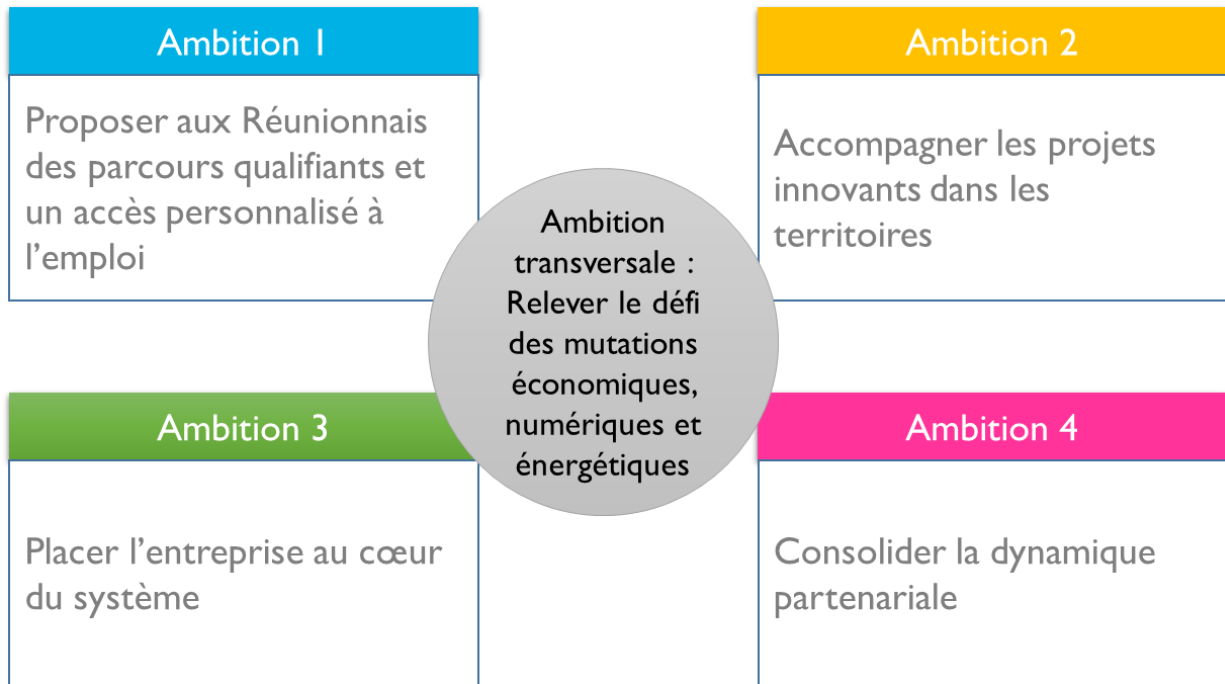
Deux éléments centraux justifient de la transformation de l'emploi à La Réunion :

- Le niveau d'incertitude
- Le double diagnostic métier et activité

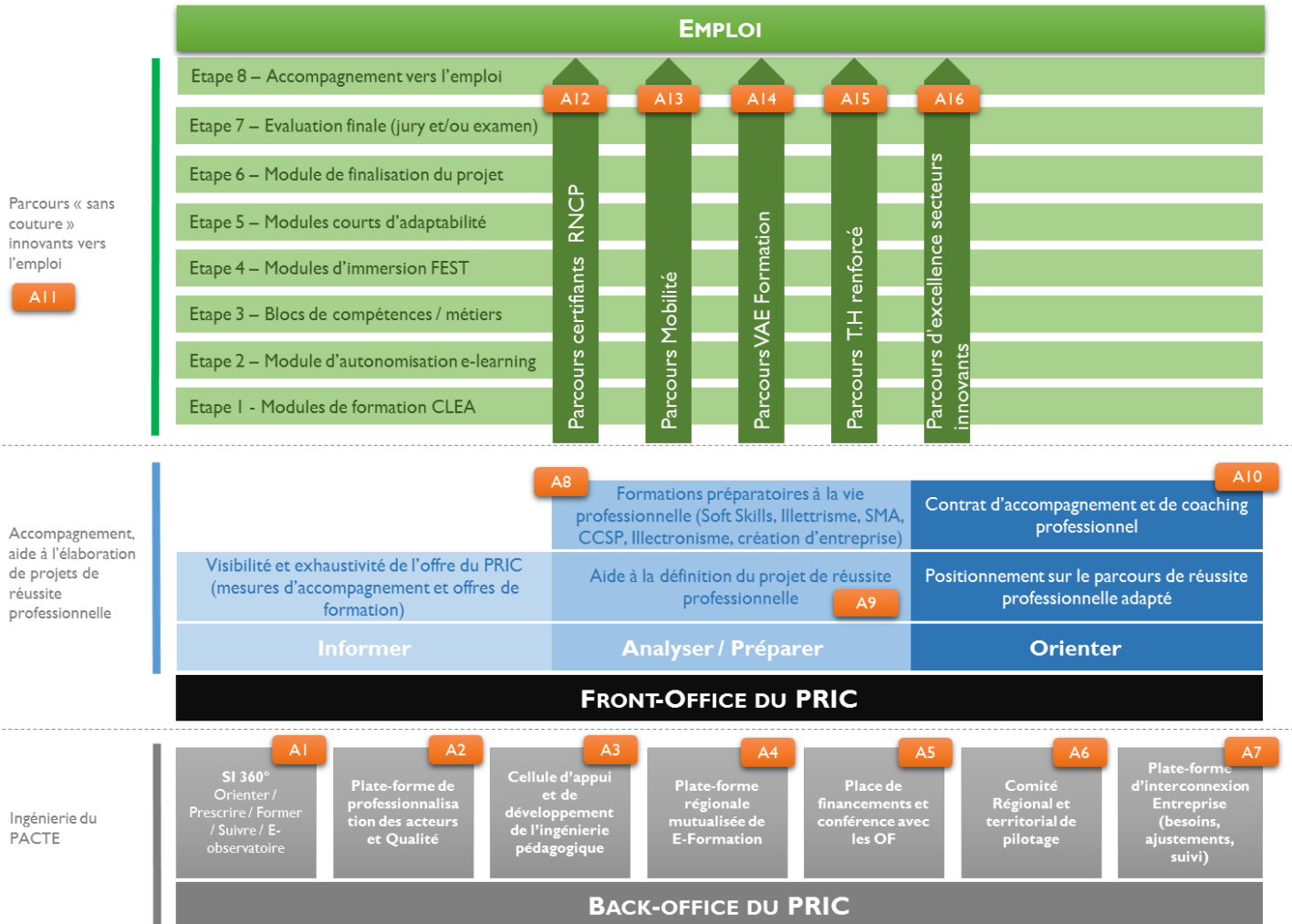
De fait, **l'approche compétences** s'impose donc à nous, au plus près des territoires et avec les entreprises, tout comme **l'anticipation des évolutions** et l'ajustement des contenus de formation, deviennent des impératifs et conditionnent la réussite des réunionnais.

L'identification des besoins à venir constitue un enjeu majeur de la politique d'anticipation. La Région Réunion propose de consolider le Carif-Oref afin d'installer en complément du SyOP, un outil d'identification et de suivi de nos entreprises. L'objectif est double : aucun besoin non couvert, aucune offre d'emploi non pourvue.

Ce Cap de transformation repose sur 5 grandes ambitions



Ce cap de transformation est architecturé en une chaîne cohérente et solide



DIAGNOSTIC PARTAGE UN TAUX DE CHOMAGE ELEVE MAIS DE REELLES OPPORTUNITES DE DEVELOPPEMENT



Diagnostic partagé : un taux de chômage élevé mais de réelles opportunités de développement

Une économie dynamique

La principale richesse de La Réunion réside dans sa population : Jeune, bien formée par rapport aux pays de la zone, tournée vers l'avenir, elle constitue un atout essentiel pour construire l'économie de la connaissance de demain.

L'économie réunionnaise se recentre de plus en plus sur le marché domestique : Entre 1970 et 2013, le taux d'ouverture est ainsi passé de 29,2% à 14,2% du PIB; la part des exportations dans le PIB chutant dans le même temps de 14 à 5,3%.

Dans le tissu productif : entre 2005 et 2015, le nombre d'entreprises a augmenté de plus de 63%, passant de 30 652 à 49 958 et s'est accompagné de la création de plus de 40 000 emplois.

Aujourd'hui 59 084 entreprises composent le tissu économique local.

Les points de vigilance

L'économie réunionnaise est également marquée par l'atomisation et le dualisme de son tissu productif : 72,6% des entreprises n'emploient aucun salarié, 95% moins de 10 employés.

Le chômage de masse induit un très fort dualisme social. Si le PIB par habitant atteint plus de 20 000 euros, 118 000 Réunionnais (dont 64% de femmes) bénéficient aujourd'hui du RSA. En ajoutant les ayants droits, plus de 280 000 personnes, soit 1/3 de la population sont concernées. En retenant le seuil national, c'est près de 42% de la population réunionnaise qui vit en situation de pauvreté contre 13% en métropole.

Un quart des Réunionnais de 15 à 34 ans est sorti du système scolaire sans diplôme, soit deux fois plus qu'en métropole. Plus encore, les dispositifs éducatifs ne garantissent pas le développement des compétences : en 2011, 22,6% des 16 à 65 ans scolarisés souffraient d'illettrisme, soit près de 116 000 personnes.

Démographie & population

Croissance démographique et vieillissement, solde migratoire négatif et contrastes communaux

La démographie est un facteur central d'enjeu des politiques publiques depuis les années soixante, avec la croissance très soutenue de la population. Elle augmentera encore dans les années à venir, mais à un rythme moindre.

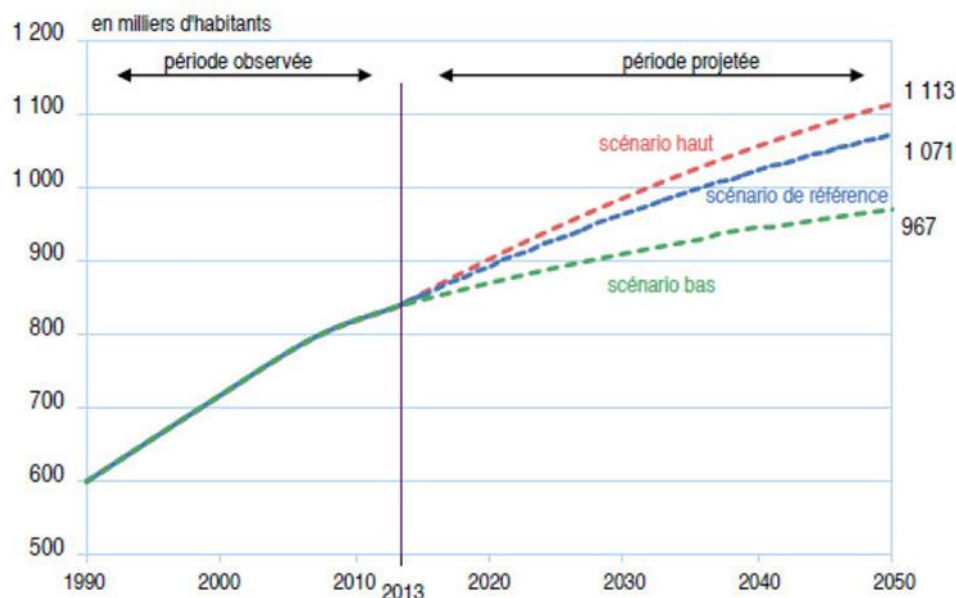
En effet, après des décennies de forte progression, la croissance démographique s'atténue depuis les années 2000. Le solde naturel (naissances – décès) reste le moteur de la démographie, mais s'estompe du fait du vieillissement de la population (le nombre de décès augmente). Parallèlement, le solde migratoire est négatif ; les flux sont marqués par des départs plus nombreux que les arrivées. Chaque année, 2 200 jeunes majeurs et titulaires d'au moins le baccalauréat partent pour la métropole. Les flux migratoires des actifs restent faibles, chaque année, 5 100 actifs quittent le territoire et 5 900 s'y installent. Ces derniers ont un niveau de formation plus élevé et occupent souvent des emplois qualifiés.

L'enjeu est également désormais d'adapter les politiques publiques au vieillissement de la population, aux phénomènes migratoires peut-être davantage « volatile » et aux situations contrastées de la démographie par commune et quartier.

Poursuite de la croissance démographique portée par le solde naturel, mais des recompositions par grandes générations

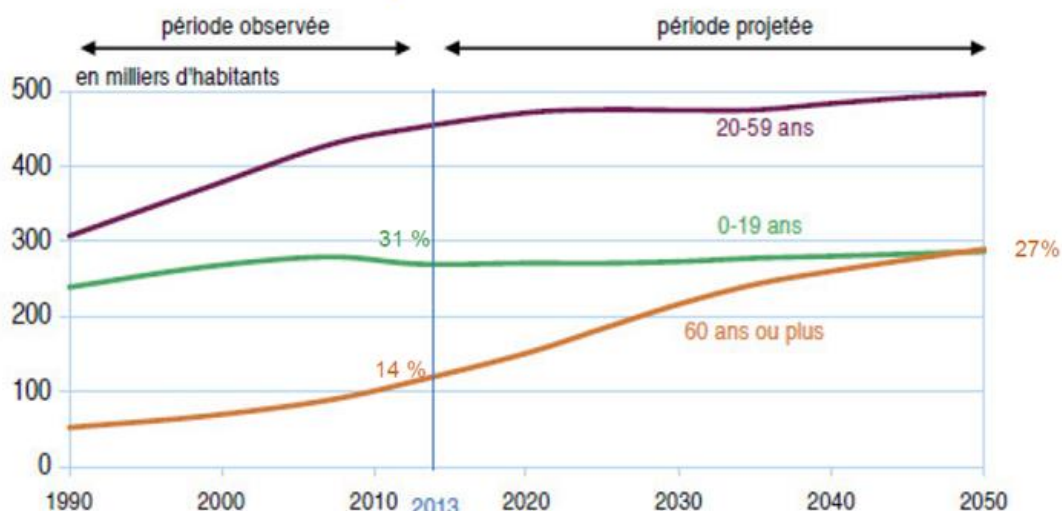
Entre 967 000 et 1,113 million d'habitants en 2050

Évolution de la population à l'horizon 2050 selon les trois scénarios



Sources : Insee, Recensements de la population, projections Omphale 2017.

Deux fois plus de seniors en 2050



Sources : Insee, Recensements de la population, scénario de référence de projection Omphale 2017.

La population Réunionnaise vieillit, conséquence directe de l'amélioration continue de l'état de santé de la population. Les personnes âgées sont donc de plus en plus nombreuses. Les 65 ans et + devraient représenter plus de 21 % en 2040, soit plus de 219 000 personnes. A l'horizon 2030, des problèmes de dépendances pourraient concerner environ 29 000 personnes d'où l'enjeu important de la **DEPENDANCE**.

Solde migratoire nettement négatif pour les jeunes de 15 à 24 ans

Le solde migratoire nettement négatif pour les 15 - 29 ans s'explique à la fois par des départs en mobilité pour les études et pour la recherche d'emploi.

Entre 15 et 24 ans, beaucoup plus de sorties que d'entrées

Nombre de départs et d'arrivées chaque année entre 2012 et 2016, en provenance et à destination de métropole, par classe d'âge quinquennale.



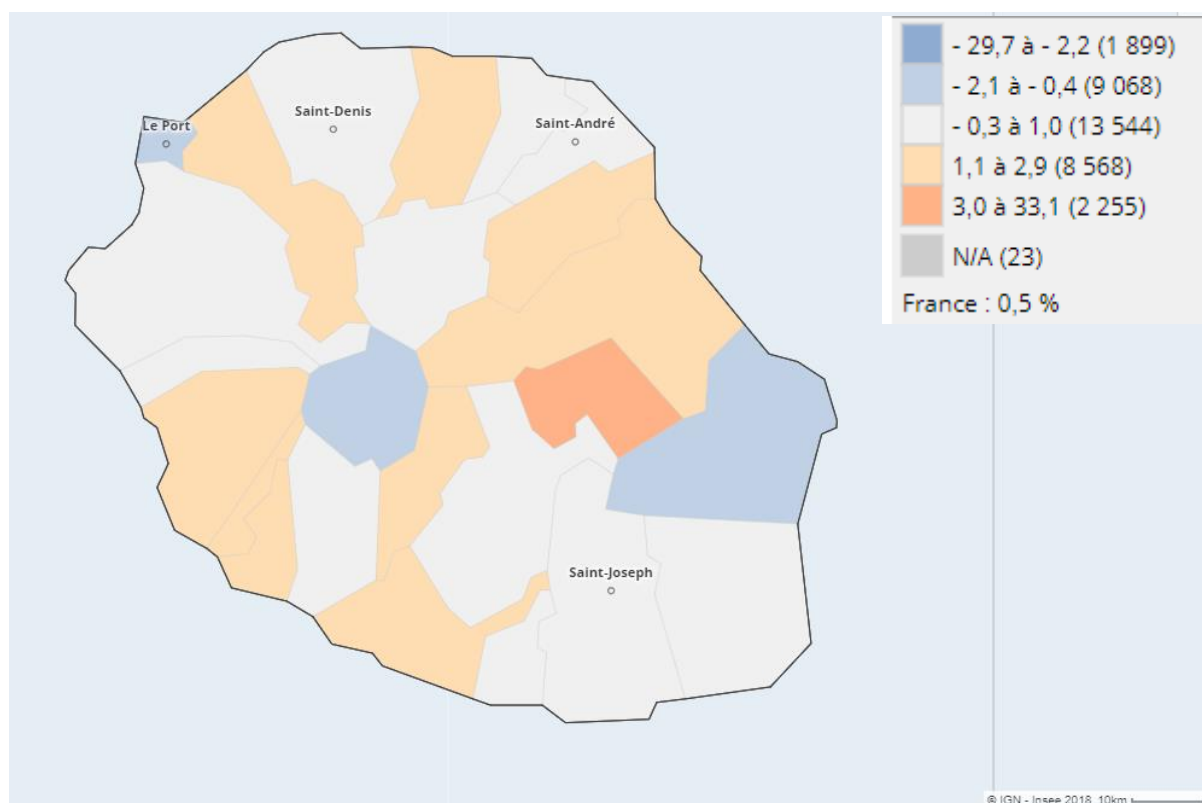
Lecture : entre 25 et 29 ans, 1 400 personnes partent de La Réunion vers la métropole et 1 700 personnes arrivent de métropole s'installer à La Réunion.

Champ : les migrations concernent les échanges de La Réunion avec la métropole.

Source : Insee, Recensement de la population 2014.

Contrastes des situations communales

Evolution annuelle moyenne de la population 2010-2015 (En pourcentage) :

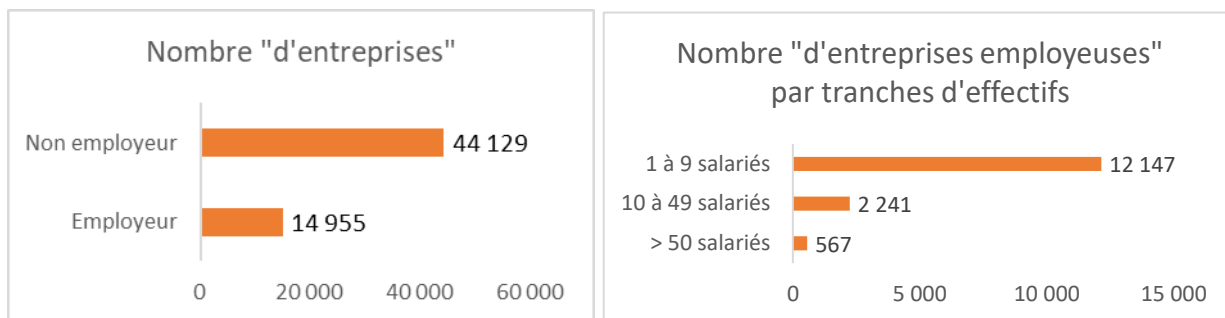


Source : Insee, Recensement de la population 2015 2010, exploitation principale

L'activité économique

Une économie composée de TPE en grande majorité, qui crée de l'emploi. Parmi les 59 084 entreprises recensées (source INSEE), 14 954 créent des emplois. Soit 25 %, dont 80 % de moins de 10 salariés.

Sur l'ensemble des établissements (public et privé), seuls un quart sont employeurs.



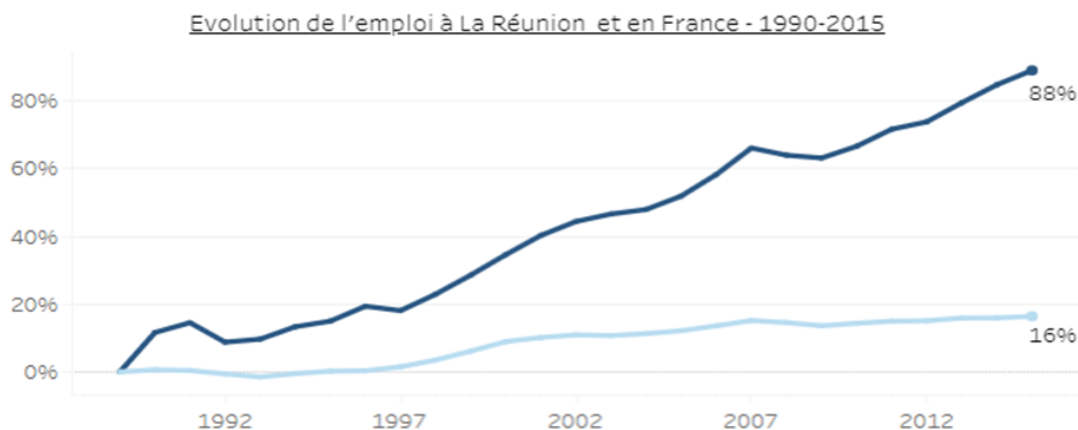
Source : INSEE, Sirene, fichier détail, dénombrement des entreprises et des établissements, champ total au 31/12
- Traitement CARIF-OREF Réunion

Une économie de services qui crée des emplois

Signe de la modernité de l'économie Réunionnaise, les activités de services représentent les 3/4 de la valeur ajoutée de La Réunion.

Par ailleurs, le poids du secteur tertiaire au sens large (marchand et services publics, commerce inclus) est désormais ultra majoritaire, avec 87 % des emplois qui relèvent de ces secteurs.

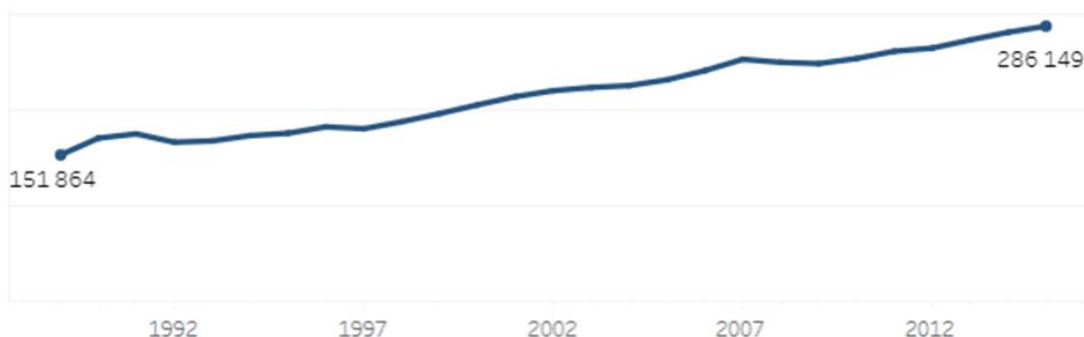
La dynamique de création d'emploi est sensible à La Réunion, tout en restant variable selon les années. Ces variations sont le résultat de différents facteurs comme la création d'emplois marchands et les variations de l'emploi aidé.



Sources : Recensements de la population de 1954 à 1990, Estel de 1990 à 2015; Rupture de série en 1990 : la série d'Estimation d'emploi local (Estel) remplace le recensement de la population comme source sur l'emploi.

Aujourd'hui le nombre d'emplois est de 290 000, salariés et non-salariés (ces derniers représentent autour de 14% des emplois).

Evolution de l'emploi à La Réunion 1990-2015



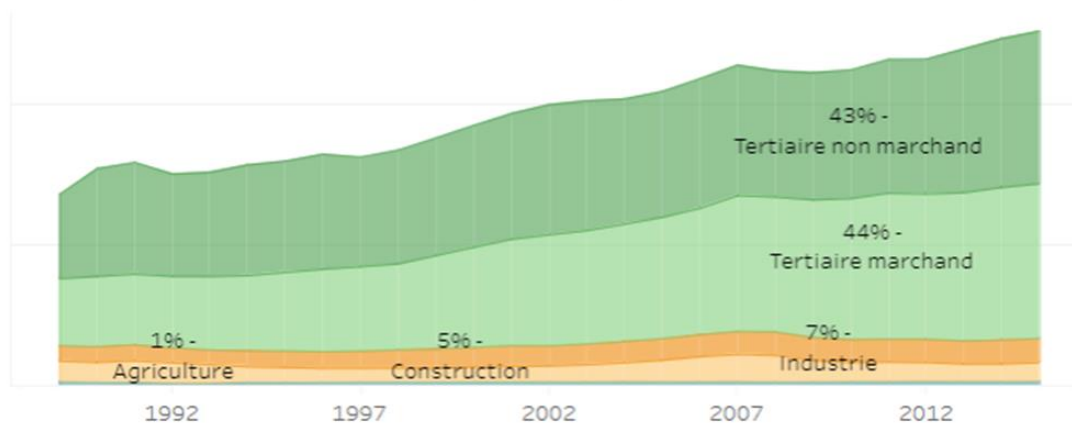
Sources : Recensements de la population de 1954 à 1990, Estel de 1990 à 2015; Rupture de série en 1990 : la série d'Estimation d'emploi local (Estel) remplace le recensement de la population comme source sur l'emploi.

L'économie est orientée services depuis déjà plus de deux générations (40 ans).

Le poids du secteur tertiaire au sens large (marchand et services publics, commerce inclus) est désormais ultra majoritaire, avec 87 % des emplois qui relèvent de ces secteurs.

Poids du secteur non marchand dans l'économie Réunionnaise

Part de chaque secteur dans l'emploi total selon les différents recensements de la population à La Réunion

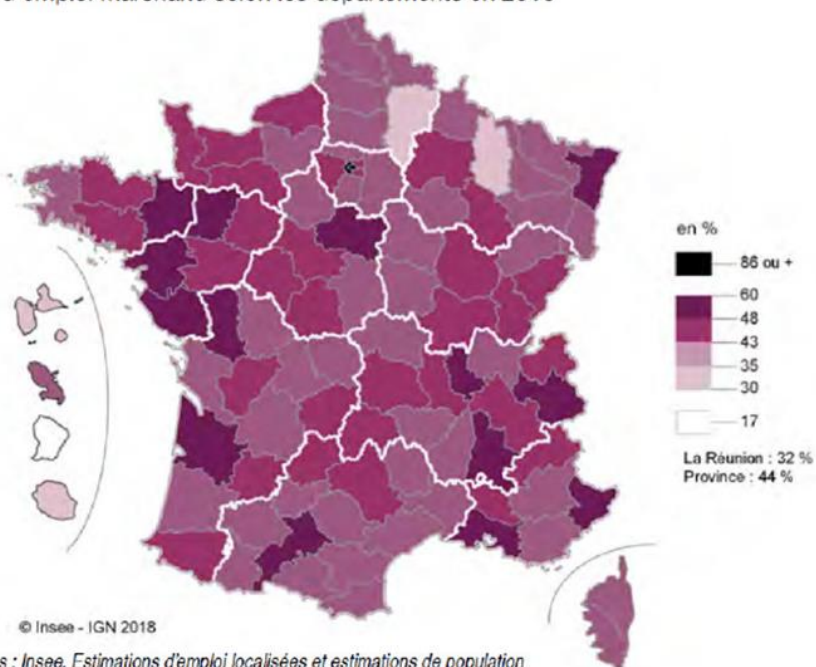


Sources : Recensements de la population de 1954 à 1990, Estel de 1990 à 2015; Rupture de série en 1990 : la série d'Estimation d'emploi local (Estel) remplace le recensement de la population comme source sur l'emploi.

Le poids du secteur marchand a devancé le non marchand en matière d'emploi depuis 2007. Une tendance à l'équilibre est observée depuis 2013.

Le secteur marchand reste parmi les moins développés en comparant avec les autres départements français :

Taux d'emploi marchand selon les départements en 2016



**32 % à La Réunion
contre 44 % en
province**

Les secteurs les plus dynamiques en matière de création

Une lecture par grands domaines professionnels indique :

- Un top 7 de ces domaines avec plus de 20 000 actifs occupés dans chacun de ces domaines (ensemble ils forment les ¾ des actifs en emploi)
- Le dynamisme du recrutement depuis 2010 dans la santé et l'action sociale
- La perte d'effectifs dans le BTP

DOMAINES PROFESSIONNELS	2015	TCAM 2015_2010 (*)
Services aux particuliers et aux collectivités	38 874	1%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	29 384	4%
Administration publique, professions juridiques, armée et police	28 088	2%
Commerce	25 360	1%
Gestion, administration des entreprises	23 578	2%
Bâtiment, travaux publics	20 999	-2%
Enseignement, formation	20 042	1%
Transports, logistique et tourisme	16 974	1%
Agriculture, marine, pêche	12 223	0%
Hôtellerie, restauration, alimentation	10 885	2%
Maintenance	7 227	3%
Banque et assurances	4 959	1%
Industries de process	4 055	2%
Mécanique, travail des métaux	3 856	-1%
Communication, information, art et spectacle	3 006	1%
Informatique et télécommunications	1 663	1%
Matériaux souples, bois, industries graphiques	1 357	-3%
Artisanat	1 106	1%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	909	7%
Études et recherche	877	4%
Électricité, électronique	800	-2%
Politique, religion	169	2%
ENSEMBLE	256 389	1%

Source : INSEE, RP année 2015 et 2010, Fichier individus (localisation à la région du lieu de résidence) -

Traitement CARIF-OREF Réunion

(*)Taux de croissance annuel moyen calculé sur la période 2010 à 2015

Evolution de l'emploi

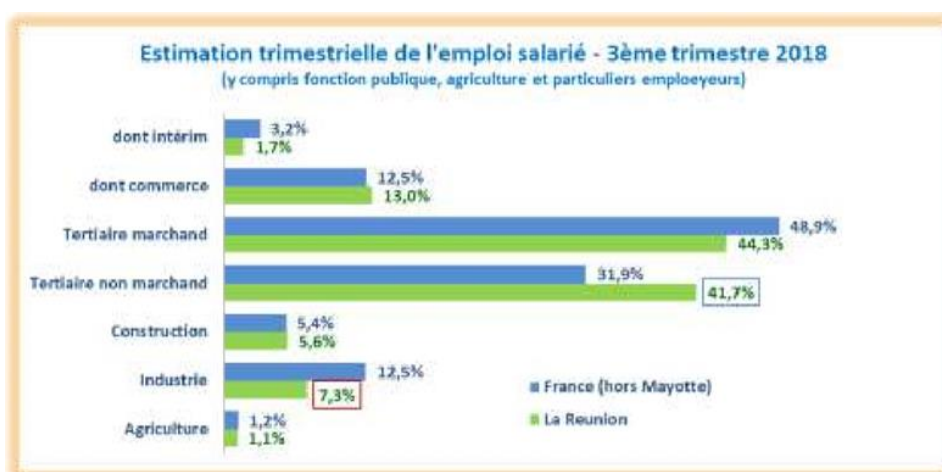
Après avoir progressé, l'emploi salarié (tous employeurs confondus) enregistre une diminution au 3ème trimestre 2018, baisse portant essentiellement sur le secteur non marchand.

Cette diminution s'explique en partie par le changement de paradigme de la politique de l'emploi, mettant en lumière une relative dépendance de l'emploi total aux politiques publiques. Il est à noter que l'emploi augmente dans l'ensemble des secteurs marchands.

Estimation trimestrielle de l'emploi salarié (y compris fonction publique, agriculteurs et particuliers employeurs)	La Reunion				France (hors Mayotte)			
	Emplois (en milliers)		Variation (en %)		Emplois (en milliers)		Variation (en %)	
	3e trim. 2018	% secteur	trimestrielle	annuelle	3e trim. 2018	% secteur	trimestrielle	annuelle
Agriculture	2,9	1,1%	1,2	0,5	308,6	1,2%	0,6	2,2
Industrie	18,7	7,3%	0,9	3,9	3 139,90	12,5%	0	0,1
Construction	14,2	5,6%	0,4	2,3	1 371,00	5,4%	0,4	2,2
Tertiaire non marchand	106,2	41,7%	-0,3	-3,4	8 032,70	31,9%	-0,1	-0,3
Tertiaire marchand	112,8	44,3%	-0,2	0,6	12 321,50	48,9%	0,1	1,3
dont commerce	33,2	13,0%	0,2	1,9	3 153,60	12,5%	0	0,7
dont intérim	4,4	1,7%	1,1	25,7	798,6	3,2%	-1,2	2,9
Ensemble	254,8	100,0%	-0,1	-0,8	25 173,60	100,0%	0,1	0,7

Le secteur du tertiaire non marchand reste « surreprésenté » à La Réunion avec près de 42 % des emplois, contre 32 % en France. A contrario, l'industrie est sous-représentée avec 7,3 % des emplois réunionnais pour 12,5 % au niveau national.

Dans le tertiaire marchand, le commerce tient une place notable regroupant 13 % de l'ensemble des salariés. Ce secteur a connu une croissance importante sur le territoire marqué par une forte économie de consommation.



Le marché du travail : une pression toujours forte à La Réunion

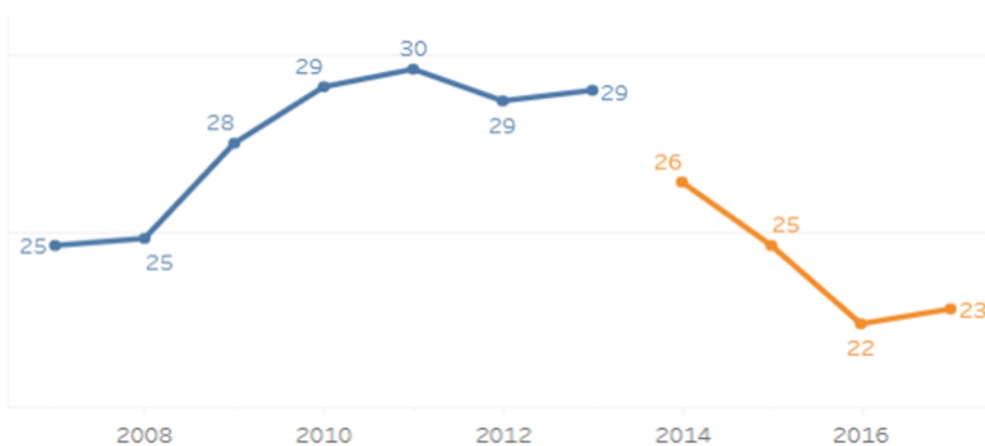
Même si La Réunion est une des régions les plus dynamiques de France en termes de création d'emplois, le taux de chômage reste structurellement élevé, conséquence de l'augmentation démographique sur le long terme. L'économie de l'île présente un appareil industriel limité et des entreprises qui s'ouvrent lentement à l'export.

A noter que 2017 est la première année de baisse de la population active de La Réunion depuis 2001 (INSEE enquête emploi).

Le taux de chômage reste à des niveaux élevés

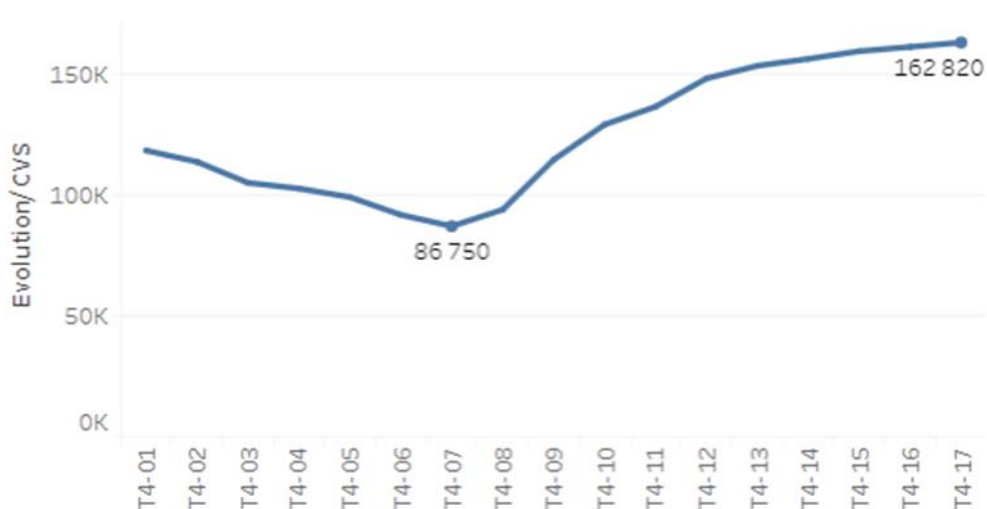
Le taux de chômage au sens du BIT est de 24 % de la population active, soit 167 840.

Graphique : Evolution du taux de chômage à La Réunion



Source : Insee, Enquêtes emploi Réunion (situation au 2e trimestre) (2007-2013) - Insee, enquête Emploi en continu (2014 - 2017) - Traitement CARIF OREF Réunion

Evolution annuelle des DEFM ABC à La Réunion



Source : Pôle Emploi, DARES, STMT - Traitement CARIF-OREF Réunion

Le taux de chômage au sens du BIT est de 23 % de la population active en 2017 (79 000 personnes). En ajoutant les personnes découragées par la recherche d'emploi mais qui se considèrent comme chômeurs (notion de « halo » autour du chômage) estimées à 62 000, il s'agit alors de 141 000 personnes sans emploi souhaitant ou recherchant activement un emploi.

La rupture de série du taux de chômage constatée en 2014 est liée au nouveau mode d'enquête : en continue et plus ponctuelle à la fin du deuxième trimestre. Ainsi, les travailleurs saisonniers travaillant pour la coupe de la canne sont intégrés ainsi que les effectifs supplémentaires dans le commerce lors des fêtes de fin d'année. Ces éléments peuvent expliquer la baisse du taux de chômage entre 2013 et 2014.

La poursuite de la baisse constatée entre 2015 et 2016 est liée à la forte dynamique de créations d'emplois.

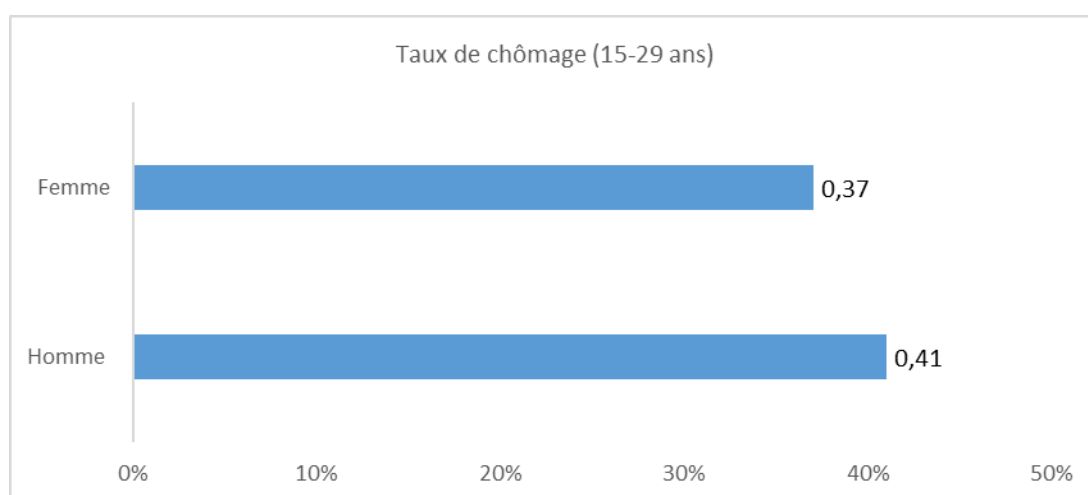
La hausse d'un point observée entre 2016 et 2017 est due à un emploi moins dynamique dans les secteurs marchands et la contraction des emplois aidés dans le non marchand. C'est la première année où le taux d'emploi (part des personnes en emploi sur la population en âge de travailler 15-64 ans) cesse d'augmenter depuis 2008.

L'enquête Formation Qualification Professionnelle menée par l'INSEE en 2014 montre que les frontières entre le chômage et l'emploi sont difficiles à franchir : les deux tiers des personnes au chômage en 2009 sont au chômage en 2014 (même si elles ont pu connaître des situations d'emploi entre ces deux périodes). Cette situation est à rapprocher de l'indicateur de demandeurs d'emploi longue durée, avec 58 % des personnes inscrites à Pôle emploi en 2017 qui le sont depuis plus d'un an.

Les dernières données Pôle emploi indiquent la poursuite de la croissance de la DEFM ABC en 2018, même si la courbe s'infléchit à compter du troisième trimestre 2018. La croissance est portée par la catégorie des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Des difficultés particulières pour les jeunes

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans atteint 39% en 2017. L'indicateur est particulièrement élevé, même s'il accorde statistiquement un poids important aux jeunes ayant quitté le système scolaire de façon précoce rencontrant plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail.



Source : INSEE, enquête emploi 2017 - Traitement CARIF-OREF Réunion

Par ailleurs, les différences territoriales importantes sont constatées, à l'échelle des communes et des quartiers. L'éloignement des grands centres d'activité est un facteur explicatif de taux de chômage

supérieurs dans ces territoires et pose la problématique de la mobilité, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi ou à la formation. C'est notamment le cas des deux communes des Cirques (Salazie et Cilaos) et des territoires ruraux.

Les métiers en tension

La persistance d'un chômage n'empêche pas certaines difficultés de recrutement :

Ainsi, 11 métiers sont en tension en 2018, avec des difficultés particulières de recrutement pour les employeurs.

- dans la construction : ingénierie et études, conduite de travaux et travaux d'étanchéité
- dans l'installation et la maintenance : automatisme, installation et maintenance électronique, télécoms et courants faibles
- les autres métiers : location de véhicules, management personnel de cuisine, management et ingénierie de production, conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle, enseignement du second degré (professeur à domicile, soutien scolaire, mathématiques).

Ces métiers requièrent pour leur grande majorité des personnes très qualifiées.

Source : Statistiques, études et évaluations Pole emploi Réunion Mayotte-juillet 2018- Les métiers en tension en 2018 à La Réunion

Pour autant, des opportunités réelles de développement...

Les axes de développement dans le court et moyen terme sont identifiés dans les différents contrats et schémas.

Ils permettent de proposer des orientations pour le développement des qualifications et de la préparation à l'emploi dans ces domaines.

Ainsi le CRPDFOP présente les secteurs prioritaires, en partant notamment du cadre du SRDEII. Le périmètre de certains de ces secteurs ainsi que les besoins en formation seront précisés.

Parmi les principaux secteurs en volume d'emploi et projections, quelques grandes lignes de développement emploi/compétences seront complétées avec la capitalisation des besoins en formation et évolution des compétences issus des différents accords-cadres.

Au fil des années, l'économie réunionnaise a su structurer des filières socles (BTP, industries d'import-substitution, commerce, sucre-rhum, transport, tourisme), mais également développer de nouveaux relais de croissance, notamment dans le champ des services.

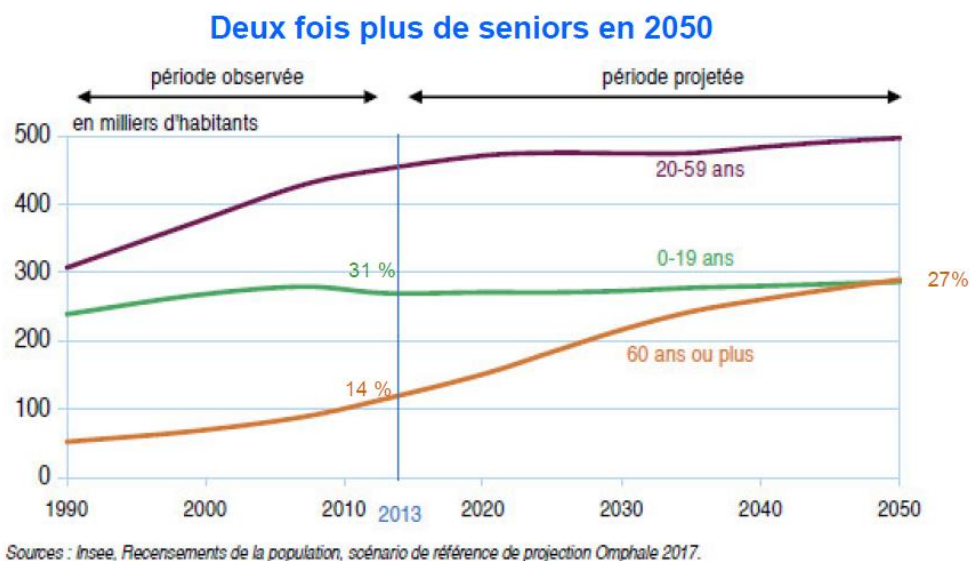
Pour s'imposer face à la concurrence, les entreprises Réunionnaises misent de plus en plus sur la compétitivité «hors-prix» : proposer des biens et des services spécifiques, qui présentent des caractéristiques uniques, non reproductibles et répondent aux attentes d'une clientèle de plus en plus segmentée.

Pour La Réunion, cette évolution offre une opportunité de choix, car elle est riche d'un patrimoine naturel et culturel singulier qui peut soutenir de multiples activités : agriculture et agroalimentaire, artisanat, industries culturelles et créatives...

La grande qualité des infrastructures éducatives, sanitaires et scientifiques offre également une opportunité pour proposer des services à forte valeur ajoutée (connaissance et suivi des milieux naturels, télédétection et traitement des données satellitaires, épidémie-surveillance, formations de haut niveau,...).

Le Sanitaire et social : des besoins renouvelés

Les évolutions sociodémographiques posent des défis sociétaux à l'ensemble des acteurs du champ sanitaire et social. Le vieillissement de la population, le déficit de structures d'accueil pour les personnes handicapées et les besoins toujours présents dans la petite enfance génèrent **des besoins en compétence renouvelés dans l'accompagnement aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap et aux professionnels de de l'enfance et de la petite enfance (spectre complet).**



La question du vieillissement des professions dans l'aide à domicile et certaines professions para médicales est également posée avec des réponses à porter en matière de renouvellement des effectifs.

Le Commerce : des mutations en cours

La modification des pratiques commerciales avec le développement du commerce électronique est en cours, avec la nécessité de calibrer l'offre de produits et services aux besoins personnalisés du client et de développer le web marketing.

Le Tourisme : vers l'expérientiel et la valorisation des territoires

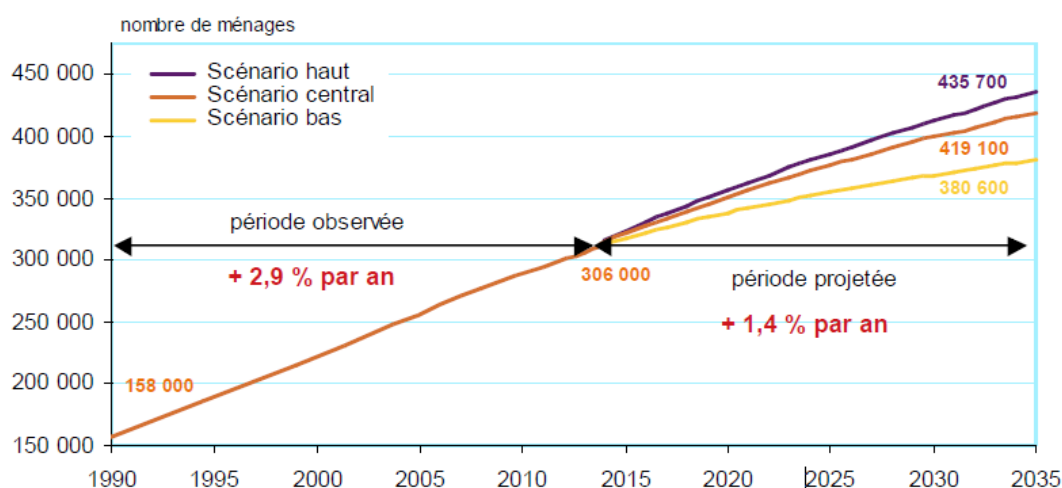
Outre la maîtrise des langues (**qui sera traitée dans le cadre de la mise en œuvre d'une plateforme d'acquisition des langues étrangères dès 2019**) : les besoins en compétences sont larges depuis l'accueil, le référentiel de culture touristique et les TIC et maîtrise des réseaux sociaux adaptés aux techniques commerciales.

Les tensions rappelées sur le management en cuisine traduisent des besoins d'encadrement persistants, malgré les nombreuses personnes formées en cuisine.

Le BTP : seconde génération de grands chantiers, construction neuve et réhabilitation

La construction neuve reste portée par le dynamisme démographique : à noter par exemple plus de 100 000 nouveaux ménages dans 20 ans selon le scénario central d'évolution proposé par l'INSEE (horizon 2035).

Évolution du nombre de ménages à La Réunion de 1990 à 2035



Sources : Insee, Recensements de la population 1990-2013 ; Omphale 2017.

Avec le vieillissement du parc de logement, social et privé, les besoins en réhabilitation sont croissants et font appel à tous corps de métier.

L'Agriculture et l'agroalimentaire : enjeu de renouvellement de filières traditionnelles

Le développement et la reprise des exploitations et élevages est un processus continu, à accompagner avec les fonctionnalités demandées à l'agriculture et l'agroalimentaire : **approche territoire et entreprises, qualité de la production et de l'alimentation, circuits courts, production d'énergie,...**

Les conditions de travail sont également à prendre en compte dans l'attractivité des métiers faiblement qualifiés de l'agroalimentaire.

Le Numérique et L'industrie du futur

« Plusieurs enjeux peuvent être soulevés dans le secteur des TIC :

- Le numérique est de plus en plus présent dans la vie des individus
- La productivité des entreprises françaises souffre d'une utilisation insuffisante des technologies numériques par les entreprises et services.

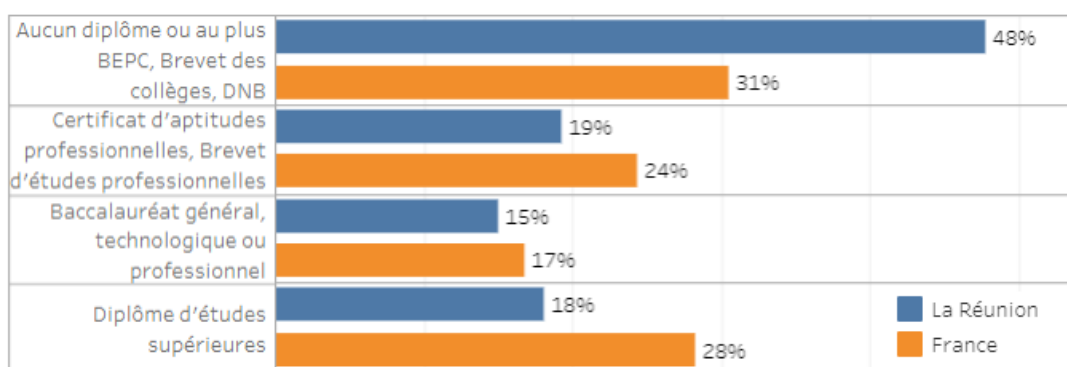
Les entreprises réunionnaises, et notamment les petites entreprises, n'ont pas encore pris conscience de l'ampleur des bouleversements économiques et sociétaux que le numérique suscite ou accompagne. Ainsi seulement 23 ,7% des entités ont un site internet.

« Ainsi, l'offre de formation semble répondre qualitativement aux besoins en compétences des entreprises dans les domaines « durs » du numérique (architecte réseau, programmation et développement...). Toutefois, il faut structurer l'offre de formation sur les métiers du numérique naissants, afin de faciliter l'orientation des candidats et des entreprises qui recrutent. Pour cela, il est nécessaire de trouver des intervenants professionnels pouvant enseigner sur ces métiers émergents, de proposer en parallèle des nouveaux modes d'enseignement à distance (Campus virtuel, MOOC...), d'ouvrir des cursus en alternance dans les formations de niveau bac+4 ou plus, etc. » »

Le niveau de formation de la population Réunionnaise

Le niveau de qualification de la population augmente, néanmoins des efforts devront se poursuivre.

Diplôme le plus élevé de la population réunionnaise en 2015 comparaison par rapport à la France



Source : Insee, RP 2015 exploitation principale-Population non scolarisée de 15 et plus Traitement CARIF-OREF Réunion

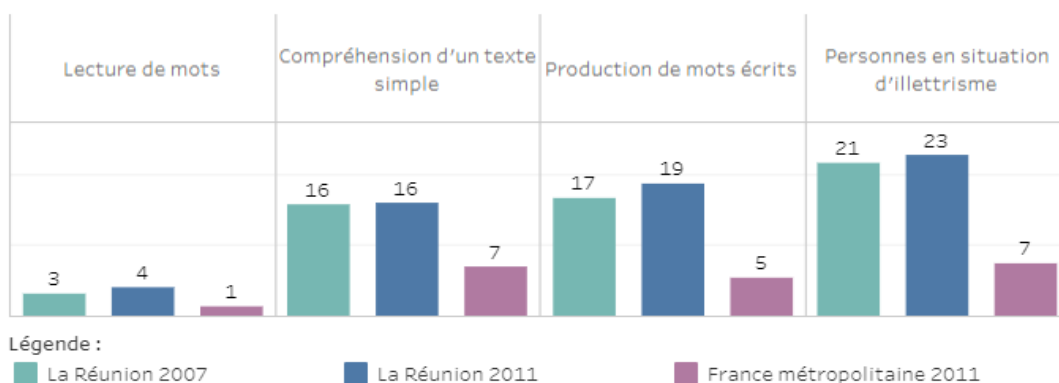
Le niveau de formation de la population de 15 ans ou plus non scolarisée est nettement moins élevé à La Réunion qu'en Métropole. Pour autant, le niveau de formation de la population augmente.

Diplôme le plus élevé	La Réunion	France métropolitaine
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	572 121	46 877 261
Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	47,7%	30,1%
CAP ou BEP	19,2%	24,6%
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	15,0%	16,8%
Diplôme de l'enseignement supérieur	18,1%	28,5%

Source : INSEE, RP 2015 exploitation principale, géographie au 01/01/2017

La problématique de l'illettrisme.

Part des personnes en grande difficultés selon le type d'exercice



Source : Insee, enquête IVQ 2007 et 2011 - Champ : personnes de 16 à 65 ans scolarisées en France - Traitement CARIF OREF Réunion

Même si **le diplôme** et notamment les diplômes du supérieur renforcent les probabilités d'insertion, à noter cependant que les conditions de premier emploi se dégradent : les contrats à durées déterminées et le temps partiel sont plus fréquents pour les jeunes que pour leurs aînés. Pour les diplômés du supérieur, l'accès au statut de cadre est plus difficile que par le passé.

La mobilité

Une mobilité réussie pour la tranche 20-40 ans en termes d'insertion professionnelle



Mesurer pour comprendre

L'influence de la mobilité sur l'insertion professionnelle

47

Les jeunes qui partent en mobilité s'insèrent plus facilement sur le marché du travail

- 30 000 jeunes de 16 à 29 ans natifs de La Réunion résident en métropole, pour 165 000 jeunes résidant à La Réunion
 - ✓ 12 000 sont scolarisés
 - ✓ 18 000 ont fini leurs études :
 - ❖ 1/3 sont titulaires d'un diplôme du supérieur
 - ❖ 12 000 sont en emploi
 - ❖ Soit un taux d'emploi équivalent aux autres jeunes de métropole

**AXE I : PROPOSER DES PARCOURS
QUALIFIANTS VERS L'EMPLOI,
RENOUVELES DANS LEUR CONTENU,
AU REGARD DES BESOINS DE
L'ECONOMIE EN TEMPS REEL ET DE
FAÇON PROSPECTIVE**



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

Le premier axe du PACTE cible ainsi un enjeu central de la formation professionnelle, nécessitant cependant d'être renforcé : **celui de faciliter l'accès à l'emploi aux Réunionnais, par l'Accompagnement et la Formation.**

Le PACTE 2019-2022 se fixe en effet comme objectif de permettre à tous les réunionnais d'accéder à un emploi, à travers **une dynamique de transformation déclinée à travers trois plans :**

- **Un plan de mobilisation pour le 1^{er} emploi**
- **Un plan de mobilisation pour l'emploi des chômeurs**
- **Un plan de mobilisation pour l'Emploi en mobilité**

Notre démarche repose sur l'objectif global et transversal de proposer des parcours de formation professionnelle qualifiants en adéquation avec les besoins actuels et futurs de l'économie Réunionnaise.

Un enjeu clé identifié au travers des différents ateliers des Assises, est en effet celui de la nécessité **d'améliorer l'articulation de l'offre globale de formation sur le territoire aux besoins des entreprises, au regard des offres d'emplois et des métiers de demain.**

Il est en effet primordial de développer une offre de formation continue répondant aux besoins actuels et futurs des entreprises (et des métiers de demain). Cette ambition se déclinera de façon opérationnelle en densifiant l'offre de formation existante et en proposant une nouvelle génération de programmes (expérimentation et transformation). Cette nouvelle génération de programmes concernera les domaines économiques en tension ou demandeurs et favoriseront l'accompagnement individuel complet (« sans coutures »).

L'offre existante est structurée comme suit :

PRFP du Conseil Régional (Actions préparatoires – Qualifiantes – Certifiantes)		
Actions préparatoires à l'insertion et à la qualification	Actions sectorielles	Formations professionnelles supérieures
Formations sanitaires et sociales	Accompagnement de la VAE (ex. : points relais conseil)	Dispositifs individuels

Répondre aux besoins des entreprises, notamment dans les secteurs en tension

Le PACTE positionnera de façon centrale : le numérique, l'économie bleue, et le secteur des énergies renouvelables :

- En animant une plateforme d'interconnexion entreprises / futurs apprenants / centres de formation.
- En renforçant les diagnostics territoriaux des besoins des filières professionnelles (afin de fluidifier la remontée et l'échange d'informations entre acteurs)
- En accompagnant la structuration des filières économiques émergentes
- En dynamisant et en actualisant la carte des formations
- En dynamisant et diversifiant les canaux de communication modernes (web, réseaux sociaux,...), afin de rendre les parcours de formation plus visibles et plus concrets auprès des publics cibles

Accompagner les secteurs dans lesquels La Réunion peut prétendre à un rayonnement international

Dans ce cadre, la Région Réunion va proposer des parcours spécifiques certifiants, avec des modules additionnels, dans les secteurs concernés tels que :

- La santé
- Le numérique
- L'économie circulaire
- L'économie bleue

Contribuer à la structuration et au développement des filières stratégiques de l'économie du territoire

- En favorisant les espaces d'échanges partenariaux permettant d'anticiper l'évolution des métiers
- En contractualisant avec les secteurs sur le volet emploi – formation – compétences (accords-cadres et contrats d'objectifs)

Inscrire les parcours d'accès à la qualification dans le cadre d'une approche par compétences et d'insertion durable

Ainsi, cet axe sera opérationnalisé à travers les plans de Mobilisation pour l'emploi.

Quatre exigences sont posées dans le cadre de cette nouvelle démarche :

1. **Exigence d'humilité dans la posture** : une écoute constante des citoyens, un dialogue permanent avec les Réunionnaises et les Réunionnais
2. **Exigence d'innovation volontariste** : à travers les expérimentations couplées bien sûr à des évaluations : ne pas copier-coller ; mais faire du SUR MESURE.
3. **Exigence d'anticipation et de réactivité** : en rendant les dispositifs plus agiles, plus accessibles, répondant au plus près et au plus vite aux besoins des entreprises, plus particulièrement dans les secteurs émergents / secteurs en tension identifiés.
4. **Miser sur l'acquisition transversale de compétences informelles (« soft skills »)**, tournées autour du savoir-être (en complément des savoir-faire)

Pacte pour l'emploi

**Plan de mobilisation
1^{er} Emploi**

**Plan de mobilisation
pour l'Emploi
des personnes en
recherche d'Emplois**

**Plan de mobilisation
Pour la Formation
et l'emploi en mobilité**

UN ACCOMPAGNEMENT COMPLET ET SECURISE JUSQU'À L'INSERTION DURABLE

ZERO OFFRE D'EMPLOI NON POURVUE

TOUS LES NOUVEAUX BESOINS SERONT ANTICIPES

Proposer des parcours certifiants RNCP auxquels seront associés des modules de compétences additionnels correspondant à des besoins d'entreprises

Sur la base des secteurs d'activités prioritaires et moteurs de l'économie réunionnaise, il est proposé la mise en œuvre au travers du PACTE, de parcours certifiants.

Les exemples ci-après sont à compléter et à formaliser dès 2019 :

Secteur de l'agriculture :

En 2017, 91 % des salariés sont employés par des agriculteurs exploitant à titre individuel et 9 % par des sociétés agricoles. Les agriculteurs exploitant à titre individuel constituent le panel le plus important de la profession. Cependant, la succession au sein de ces entreprises n'est pas totalement assurée. Ainsi, pour répondre à cet enjeu, il convient de mettre en place les formations au métier de Responsable d'Entreprise Agricole.

Ainsi, le titulaire du Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole peut exercer son activité dans des types d'exploitation (culture et/ou élevage) d'une extrême diversité présentant des différences de taille, d'organisation sociale, technique, juridique, économique et financière ou encore d'environnement. Parallèlement, on note une évolution des modes de consommation liée à la sensibilisation du « Grand Public » à l'écologie et au développement durable.

Dans le cadre du BP REA composé d'Unités Capitalisables, celles concernant l'Adaptation Régionale et à l'Emploi, permettent de répondre aux enjeux de la filière identifiés sur le territoire, notamment par la mise en œuvre des UCARES suivantes :

- UCARE Agro écologie,
- UCARE Plantes médicinales...

Les UCARES constituent une plus-value permettant d'augmenter l'employabilité sur les métiers de la filière. Enfin, pour répondre aux besoins du territoire, la collectivité a déjà mis en place des actions sur des localités identifiées (Zones agricoles des hauts) et des actions de préformation afin de faciliter l'accès au diplôme.

Secteur de la construction :

Les ouvriers du BTP constituent le volume le plus important des effectifs concernés par la réhabilitation des logements sociaux sur le territoire.

Le Titre Professionnel Agent d'entretien du bâtiment ne vise pas directement le métier d'ouvrier polyvalent du BTP dans le cadre de la réhabilitation mais il intègre des blocs de compétences qui correspondent à la finalité visée. Il est composé de 4 Certificats de Compétences Professionnelles :

- CCP 1 – Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'enveloppe intérieure d'un bâtiment,
- CCP 2 – Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation électrique monophasée d'un bâtiment,
- CCP 3 – Réaliser les travaux courants d'entretien et d'aménagement sur l'installation sanitaire d'un bâtiment,
- CCP 4 – Réaliser les travaux courants d'entretien et de finition à l'intérieur d'un bâtiment.

Cependant, pour répondre aux besoins des entreprises et aux spécificités des chantiers, les modules suivants peuvent être envisagés :

- gérer une intervention de réhabilitation en milieu occupé,
- risque amiante,
- nuisances physiques (PRAP, Manutention, Bruit,...).

En effet, les chantiers de réhabilitation intègrent des spécificités importantes et notamment la gestion des relations avec les occupants et des contraintes réglementaires liées à l'amiante et à la sécurité au travail. Ces modules complémentaires vont ainsi faciliter l'insertion dans le secteur du BTP, particulièrement dans le cadre de la réhabilitation.

Secteur social - médico-social :

Depuis 2016, le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) remplace les titres d'aides médico-psychologiques (AMP) et d'auxiliaires de vie sociale (AVS). Selon les textes officiels, le diplôme d'AES « atteste des compétences nécessaires pour réaliser un accompagnement social au quotidien, visant à compenser les conséquences d'un handicap, quelles qu'en soient l'origine ou la nature, qu'il s'agisse de difficultés liées à l'âge, à la maladie, ou au mode de vie, ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, et à permettre à la personne de définir et de mettre en œuvre son projet de vie ».

Dans la pratique, une majorité des diplômés s'oriente naturellement vers l'accompagnement des personnes âgées à domicile – le maintien des personnes âgées à domicile reste privilégié à La Réunion - ou en structure collective.

En outre, les études démographiques (source INSEE), indiquent que le vieillissement de la population à La Réunion va se poursuivre jusqu'en 2050, où 1/4 de la population aurait plus de 60 ans.

Enfin selon l'Inpes (institut national de prévention et d'éducation à la santé), la moitié des accidents impliquant des personnes âgées de 75 à 85 ans a lieu à domicile, que les victimes vivent seules ou non.

Dès lors, il est proposé d'adjoindre au contenu de formation prévu par le référentiel, deux modules de formation axés sur la prévention (chutes...) et les gestes de premiers secours spécifiques aux personnes âgées. Ces modules pourraient concourir à l'obtention d'un Brevet européen des premiers secours (DEPS).

Secteur du tourisme :

- Développement des modules complémentaires d'apprentissage des langues ;
- Intensification des modules complémentaires de formation au tourisme des territoires (ex. : zone du Volcan) ;
- Intensification des modules complémentaires à l'intégration des outils numériques dans la promotion touristique.

Secteur du commerce :

- Développement des modules liés au e-commerce ;
- Développement de modules de maîtrise du webmarketing ;
- Intensification des modules de formation relation client personnalisée.

Secteur du numérique et de l'industrie du futur (en lien avec le CSFR Numérique) :

Avec le développement des connexions Très Haut Débit (THD), les besoins d'aménagement numérique du territoire vont amplifier les demandes d'assistance aux réseaux informatiques. Ainsi, le métier de technicien de maintenance des réseaux informatiques va évoluer et passer de l'intervention physique vers une intervention à distance. Ce métier est accessible par l'obtention du Titre Professionnel technicien(ne) de réseaux et télécommunications d'entreprise de niveau IV qui est constitué de 3 Certificats de Compétences Professionnelles :

- CCP 1 : exploiter le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise,
- CCP 2 : installer et mettre en service des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise,
- CCP 3 : maintenir sur site ou à distance le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise et contribuer à le faire évoluer.

Pour répondre aux besoins des entreprises, ce contenu de formation doit intégrer un module spécifique sur le déploiement des postes de travail hors entreprise dans un contexte de virtualisation et de développement durable en vue de répondre aux difficultés de déplacement sur le territoire et ainsi favoriser le télétravail.

Enfin, un module spécifique sur l'accompagnement des utilisateurs en environnement bureautique, sur leurs équipements numériques ou logiciels peut aussi être mis en œuvre.

Secteur de l'économie bleue :

Dans un contexte caractérisé par une volonté de développement de l'activité touristique maritime à La Réunion, les formations, jusque-là centrées sur la filière pêche, peuvent être complétées par des formations ou modules en lien avec le tourisme maritime. De plus, avec l'achèvement de la nouvelle route du littoral plusieurs marins doivent compléter leurs formations pour améliorer leur employabilité.

Ainsi, le brevet de capitaine 200 qui est un titre polyvalent de niveau V et qui prépare aux postes de responsabilité sur les navires armés à la pêche et au commerce, peut être enrichi par un module complémentaire "voile" qui présente un potentiel d'employabilité si l'on se réfère aux difficultés que rencontrent les professionnels pour recruter localement ce profil.

Par ailleurs, les gérants d'entreprise de tourisme maritime ont besoin de compétences pour développer, viabiliser et pérenniser leur entreprise. Peuvent leur être proposés :

- gestion commerciale (publicité pour leur activité, organisation de circuits touristiques)
- gestion comptable pour travailler sur la rentabilité de l'entreprise
- accueil de la clientèle
- management (gestion des ressources humaines)
- gestion de conflits (entre passager sur le bateau)
- anglais touristique (la formation brevet de capitaine 200 prévoit déjà 36 heures en anglais maritime, mais on pourrait proposer ce module en pour un meilleur accueil des touristes étrangers).

Secteur des énergies renouvelables :

- Développement des formations de maintenance sur les installations solaires ;
- Intensification des formations de technicien énergétique ;
- Développement des formations d'éco-certificateur filière bois.

Placer l'entreprise au cœur du système

En expérimentant les Formations en Situation de Travail (l'AFEST)

La loi du 5 septembre 2018 [«Pour la liberté de choisir son Avenir professionnel»](#) indique que l'action de formation, définie comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », peut être réalisée en situation de travail.

Elle met ainsi un terme à une longue tradition qui tendait à séparer la formation du travail, dans l'idée de soulager le salarié des obligations liées à la production, et de faciliter ainsi l'acquisition de connaissances et savoir-faire transférables.

Mais l'action de formation en situation de travail (AFEST), ne se réduit pas à un apprentissage « sur le tas ». Sa mise en œuvre relève d'une ingénierie précise, son efficacité implique que les conditions de réussite soient réunies.

L'AFEST renvoie donc à une ingénierie de formation sur mesure et en « **in situ** » composée de :

- Diagnostic d'opportunité
- Diagnostic de faisabilité. Celle-ci reposant sur l'engagement des parties prenantes
- Détermination des compétences visées, prenant en compte le positionnement initial des apprenants
- Repérage et analyse du potentiel formateur des situations de travail
- Définition du parcours :
 - agencement des situations de travail « dans une logique de complexité croissante et progressive »
 - répétitivité pour entraîner
 - « sanctuarisation » de la disponibilité du formateur, y compris pour ses temps de préparation

Ainsi, dans le cadre du Service Public de l'Emploi Local de la microrégion Sud, l'Etat, la Région, ont acté le principe d'une expérimentation dans le secteur du BTP en partenariat avec la CAPEB, la FRBTP et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de La Réunion. Cette expérimentation pouvant bien entendu s'étendre à d'autres secteurs.

En développant des formations courtes d'adaptabilité à l'emploi très plébiscitées par les entreprises qui y trouvent une réponse rapide à leurs besoins en compétences.

Axe I : quels impacts en termes d'intensification, de transformation et d'expérimentation ?

Ce que l'axe I va densifier	Ce que l'axe I va transformer	Ce que l'axe I va permettre en matière d'expérimentation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'offre de formation sur le territoire régional ▪ L'accompagnement et les dispositifs de la VAE ▪ L'individualisation des parcours (notamment par l'addition de modules au regard des difficultés des individus) ▪ L'adaptation des parcours (à travers notamment une pédagogie plus inclusive) ▪ Les formations courtes d'adaptation à l'emploi ▪ Les préparations aux concours ▪ La sécurisation des parcours en levant les freins à l'accès et à leurs réalisations ▪ La consolidation de la rémunération des stagiaires de la FP pour les formations Sanitaires et Sociales des demandeurs d'emploi ▪ La dématérialisation de la gestion (cf. annexe 2) : <ul style="list-style-type: none"> - de l'information sur l'offre, - du suivi des parcours ▪ Le partenariat : <ul style="list-style-type: none"> - Région / Opca-Opco - Région / Pôle Emploi - Région / opérateurs de formation (conférence des OF) - Région / Missions Locales et Cap Emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'offre de formation : des parcours sécurisés « sans couture » d'accès ou de retour à l'emploi seront proposés ▪ L'accompagnement : l'amont, le pendant et l'aval ▪ Les modalités d'achat : passer d'une logique de places à une logique de parcours complets de la mise à niveau à la mise en emploi, tout en gagnant en réactivité et en agilité. Cette évolution profonde de la commande régionale dans une logique de blocs ou d'unité de compétence, intégrera également des nouvelles unités d'œuvre ▪ La pédagogie : contenus additionnels, blended learning, individualisation, tutorat, référent de parcours, posés au sein d'une obligation de qualité de services et de résultats (nouvelle centralité du savoir-être au cœur des apprentissages) ▪ La gouvernance : <ul style="list-style-type: none"> - Région / opérateurs - Région / Pôle Emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'AFEST et la pédagogie générale de mise en situation> ▪ Un service dédié aux entreprises (objectif 0 offre d'emploi non-pourvue) ▪ De nouvelles méthodes pédagogiques : modules additionnels au référentiel, pour développer l'employabilité (ex. : A La Réunion, les enjeux de la transition énergétique imposent une révision des référentiels métiers liés à la production, à la gestion de l'énergie, au traitement des déchets et à la performance énergétique)

**AXE 2 : GARANTIR L'ACCES DES
PUBLICS FRAGILES AUX PARCOURS
QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION
DES COMPETENCES CLES : UNE
EXIGENCE POUR CONSTRUIRE UNE
SOCIETE DE COMPETENCES**



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

Former ceux qui sont éloignés des compétences clés relève d'une exigence sociale

Pour les publics fragiles, l'objectif de retour à l'emploi ne doit pas masquer la nécessité de commencer par acquérir le socle des savoirs de base : à défaut leurs perspectives d'insertion durable risquent de demeurer réduites.

Afin d'améliorer ces perspectives, dans le cadre de notre nouvelle gamme de prestation, le socle de connaissance et de compétences sera intégré.

Les parcours seront caractérisés par la modularisation et la personnalisation des formations et la démarche qui permettra de mener de front formation et emploi.

La détention de ce socle constituant un prérequis indispensable à l'insertion en emploi. Pour ce faire, des actions spécifiques à mettre en œuvre viseront à :

- **Renforcer la qualification et l'accès à l'emploi des personnes souffrant d'illettrisme**
 - En renforçant et en complétant les dispositifs existants de lutte contre l'illettrisme à La Réunion (CLEA – volet évaluation et volet formation, SMA, CCSP...)
 - En proposant de nouveaux parcours de formation spécifique de lutte contre l'illettrisme, avec des outils pédagogiques innovants dédiés à l'apprentissage des compétences socle
 - En accompagnant la professionnalisation des acteurs œuvrant dans le champ de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme
- **Lutter contre l'illectronisme, la fracture numérique et favoriser l'acquisition des compétences numériques**
 - En appuyant le développement de l'offre de formation dans la filière numérique
 - En développant dans l'ensemble des parcours de formation des modules spécifiques d'apprentissage des savoirs numériques et informatiques de base
 - En valorisant davantage l'utilisation du numérique comme outil et support d'apprentissage dans l'ensemble des parcours de formation
- **Favoriser l'acquisition des compétences transversales des NEET (Not in Education, Employment or Training)**
 - En raccrochant plus de « décrocheurs » à des parcours de formation qualifiants menant à l'emploi
 - En renforçant la prévention du décrochage (Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs – PSAD)

- En déployant des parcours personnalisés de formation adaptés aux caractéristiques de ces publics fragilisés (allant de l'amont de la qualification jusqu'à la mise en emploi)
 - En travaillant avec les acteurs locaux (notamment associatifs) des quartiers prioritaires de la ville (QPV) sur le repérage des publics fragilisés.
- **Améliorer le repérage et l'accroche des publics éloignés et fragilisés via une démarche collaborative dynamique entre les PSAD** (plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs), la Région et le SPRO, pour opérationnaliser une approche en 3 étapes :
- Etape 1 : le repérage : développer une approche avec le jeune sur l'analyse de ces centres d'intérêts, de ses compétences formelles et informelles, pour lui proposer un parcours.
 - Etape 2 : le positionnement et l'entrée en formation
 - Etape 3 : l'accompagnement vers l'employabilité et l'emploi

Cette mécanique ne pourra fonctionner sans une logique axée sur « la proximité » : traduite par un appui renforcé des acteurs locaux (maisons de quartier, missions locales...) dans les actions de repérage, ainsi qu'un soutien financier aux actions innovantes de proximité (bus de l'insertion...).

Par ailleurs pour les publics des territoires ruraux, UN PACTE POUR LA RURALITÉ sera décliné.

Favoriser les parcours individuels « sans coutures » par le biais d’habilitations dans le cadre d’un Service d’Intérêt Economique Général (SIEG) :

Trajectoires Emploi

De nouveaux modes d’achats seront expérimentés dans le cadre du Pacte, particulièrement à travers l’habilitation des organismes de formations dans le cadre d’un Service d’Intérêt Économique Général (SIEG).

Le SIEG traduit ainsi l’engagement de la Région Réunion en faveur de la formation professionnelle des demandeurs d’emploi, notamment les jeunes et les seniors les plus éloignés de l’emploi, afin de les amener à disposer d’un premier niveau de qualification.

L’atout majeur du SIEG réside dans sa capacité à **financer de manière pérenne des parcours de formation complets (intégrant plusieurs blocs d’apprentissage continus) et sans ruptures ce afin de pouvoir garantir aux Réunionnais une formation exhaustive et « sans couture ».**

Ce service au public permettra, tant pour les bénéficiaires demandeurs d’emploi que pour les organismes de formation :

- **de mettre en cohérence les offres de formations existantes en proposant une offre pérenne et structurante**
- de financer de **nouveaux parcours de formation individuels, continus et sécurisés**, intégrant l’ensemble des segments d’apprentissage de l’acquisition des savoirs de base à la qualification : **les Trajectoires Emploi.**

Les Trajectoires Emploi sont :

- **des parcours sécurisés grâce à un accompagnement individualisé et permanent**, à partir de la prescription qualifiée jusqu’au premier niveau de qualification.
- **favorisant l’utilisation des outils et supports pédagogiques innovants** décrits dans les fiches action des axes du PIC Réunionnais (e-learning, outils digitaux, Blended Learning, actions de mise en situation, exercices sur le savoir-être...).
- particulièrement **axés sur les secteurs de l’économie « en tension »** identifiés dans le diagnostic territorial du PIC Réunionnais.
- proposant les **adaptations pédagogiques nécessaires au sein de chaque parcours pour les publics spécifiques** identifiés dans les fiches action des axes du PIC Réunionnais (les personnes souffrant d’illettrisme, le NEET, les personnes en situation de handicap...).

Les points saillants de cette nouvelle modalité d'achat seront les suivants :

- Le déploiement de nouveaux parcours de formation innovants, individualisés, et limitant au maximum la rupture entre les blocs d'apprentissage. Ces derniers seront organisés et reliés dans une logique de « chainage » pédagogique cohérent.
- Une nouvelle politique d'allotissement géographique
- L'évolution de l'unité d'œuvre retenue
- La définition de critères adaptés à chaque prestation de la nouvelle offre de services
- Des appels à projets spécifiques pour des projets innovants

Les Trajectoires Emploi

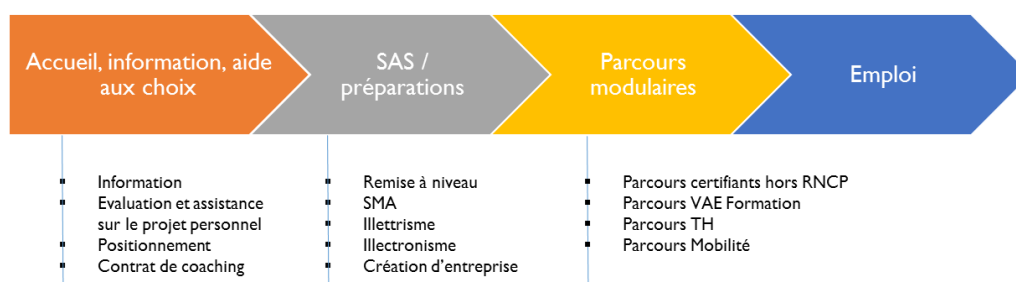
Des parcours de formation :

- ➔ complets et continus (sans rupture, de la pré qualification à la mise en emploi), permettant à chacun de mobiliser de façon chaînée les blocs d'apprentissage adéquats en fonction de ses besoins. Articulés entre :
 - *la remobilisation comportementale et la remise en niveau en compétences-clés ;*
 - *la pré-qualification ;*
 - *la qualification, ciblée sur les secteurs prioritaires de la Région ;*
 - *la préparation à la vie professionnelle et/ou à la création d'entreprise, permettant d'amener les stagiaires jusqu'aux premiers jalons de l'emploi.*
- ➔ proposant un accompagnement individualisé permanent (et particulièrement adapté aux publics fragilisés)
- ➔ priorisés sur les secteurs d'emploi les plus en demande
- ➔ misant sur l'innovation pédagogique et le Blended Learning

Par voie de mandatement dans le cadre d'un SIEG :

- ➔ appels à projet
- ➔ financements pluriannuels sécurisants pour les porteurs
- ➔ définissant des objectifs pédagogiques à atteindre
- ➔ ainsi que des obligations de service public (OSP) à respecter
 - notamment de qualité (moyens pédagogiques, qualifications professionnelles...)
 - Et de continuité (articulation des modules, cadencement des entrées et sorties...)

Chaque Trajectoire Emploi sera spécifiquement défini (cahier des charges à publier dans le cadre d'appels à projets) en 2019, pour une mise en œuvre opérationnelle dès 2020.



Axe 2 : quels impacts en termes d'intensification, de transformation et d'expérimentation ?

Ce que l'axe 2 va densifier	Ce que l'axe 2 va transformer	Ce que l'axe 2 va permettre en matière d'expérimentation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les modules préparatoires à l'alternance ▪ L'offre de formation sur les savoirs de base, les compétences clés, le savoir-être, les compétences numériques ▪ La sécurisation des parcours professionnels par le développement de la reconnaissance des acquis et de savoirs faire professionnels en : <ul style="list-style-type: none"> - développant les parcours mixtes VAE formation - en adaptant la communication VAE vers les publics ciblés - en professionnalisant les accompagnants - en élaborant un référentiel de bonnes pratiques ▪ Les dispositifs de lutte contre l'illettrisme ▪ Les dispositifs de lutte contre l'illectronisme ▪ Les mesures d'accompagnement à l'élaboration d'un parcours de réussite professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La désignation d'un référent unique dans le cadre des parcours ▪ L'accompagnement des personnes porteuses de handicap, par le biais d'un parcours inclusif « Parcours TH » en partenariat avec l'Agefiph et Cap Emploi ▪ L'accessibilité des bénéficiaires du RSA aux offres du PACTE 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le coaching individualisé tout au long du parcours « Trajectoires Emploi » ▪ L'accès universel aux formations, par la simplification des prérequis

AXE 3 : INNOVER DANS LES TERRITOIRES



Axe 3 : innover dans les territoires

L'Axe 3 ambitionne globalement de soutenir l'innovation dans les territoires pour le monde de la formation professionnelle à La Réunion

Pour beaucoup d'acteurs locaux, l'enjeu réside dans le développement de dispositifs de formations permettant flexibilité et qualification en rendant les (D.E) demandeurs d'emplois rapidement employables, tout en sécurisant leur parcours.

Ils ont également souligné la difficulté de trouver des personnes disposant du savoir être suffisant plus encore que du savoir-faire, pour retrouver le chemin de l'emploi demandé.

L'enjeu est donc ici de révéler les talents dans les territoires, dans les quartiers, et d'améliorer les compétences et l'employabilité.

Face à ces constats, l'innovation s'impose à nous. Nous devons expérimenter de nouveaux modes d'actions, en partenariat avec les acteurs de terrain d'autant que la difficulté à mobiliser les publics et à sécuriser leur parcours au sein de certains territoires, révèlent la distance de ces personnes vis-à-vis des institutions et la méconnaissance de leurs droits dans le domaine de la formation.

Ainsi, une partie de cette population, souvent les plus fragiles, ne sont plus référencés dans les fichiers de Pôle Emploi ou des Missions Locales (publics « invisibles »). **Cette situation nous impose de sortir du cadre habituel, en :**

- Associant les acteurs de terrain dès les phases d'information et de mobilisation afin d'améliorer l'adressage de ces publics sur l'offre régionale.
- Faire évoluer l'offre pour la rendre plus adaptée et plus attractive en se situant sur une **maille territoriale plus fine telle que la commune voire le quartier**. Ainsi, des actions conjoncturelles seront mises en œuvre afin d'apporter une réponse adaptée et juste à temps (ex. : sur la microrégion Est nous proposerons : le bus de l'insertion, le repérage et la mobilisation des invisibles, EVE : Ecole des Volontaires pour l'Emploi, Chèque Amorçage Parcours Insertion).
- Proposant des appels à projets territoriaux seront mis en œuvre afin de mettre en évidence les gisements d'innovations territoriales.
- Elargissant l'orientation sur la nouvelle génération de programmes, à d'autres acteurs locaux (en complément des CEP).

Cette dynamique sera co-pilotée au sein d'une gouvernance territoriale du PACTE afin de renforcer l'observation de la relation Emploi Formation à l'échelle des territoires.

Axe 3 : quels impacts en termes d'intensification, de transformation et d'expérimentation ?

Ce que l'axe 3 va densifier	Ce que l'axe 3 va transformer	Ce que l'axe 3 va permettre en matière d'expérimentation
<ul style="list-style-type: none">▪ La capillarité de l'offre d'accompagnement et de formation dans les territoires▪ L'accessibilité de l'information dans les territoires spécifiques tels que les QPV▪ Le dialogue territorial par l'installation d'une gouvernance territorialisée du PACTE	<ul style="list-style-type: none">▪ L'élargissement de l'offre d'orientation▪ Délocalisation de sessions de formation	<ul style="list-style-type: none">▪ Appels à projets innovations territoriales

AXE TRANSVERSE



Axe transverse : modernisation des contenus et des modalités de formation et d'accompagnement

Enfin, **l'Axe transverse du PIC se fixe comme objectif la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations**, notamment au travers :

D'un renforcement des outils d'observation et de collecte de données territoriales

- Des observatoires régionaux sectoriels
- Des passerelles nécessaires entre les systèmes d'information existants
- Des rencontres fréquentes entre les acteurs de la formation professionnelle : à ce titre une conférence des organismes de formation sera installée.

D'un accompagnement individualisé tout au long du parcours dans une approche pédagogique intégrée

- En harmonisant et coordonnant les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation sur l'ensemble du territoire via le SPRO
- En intégrant le « sur-mesure » plutôt que le « par défaut »
- En intégrant les bénéficiaires dans la co-construction des parcours de formation
- En assurant les conditions matérielles adéquates à la réussite des projets

Du développement de nouvelles approches pédagogiques innovantes dans les parcours de formation

Ce projet général de modernisation du système de formation professionnelle passera notamment par le Blended Learning :

L'offre de formation du PACTE devra déborder le cadre traditionnel du face à face pédagogique. Nous proposons de développer des modalités pédagogiques mixant présentiel et distanciel. L'action de formation devient donc un parcours.

Ces nouveaux formats et des outils numériques seront proposés afin d'offrir de véritables opportunités pour un meilleur investissement dans le capital humain. Le digital sera donc au service de la réussite de l'apprentissage.

Une plateforme de formation en ligne sera expérimentée :

- Une plateforme accessible, un endroit pour se former à son rythme. En donnant accès à un tuteur, que les apprenants pourront rencontrer par chat ou forum.

- Les temps d'apprentissage seront donc optimisés, les formations dispensées seront de qualité grâce à l'expertise des intervenants.

L'accès à la formation deviendra donc plus facile.

Ces innovations devront faciliter la personnalisation, en adaptant la formation au plus près des attentes et des besoins des apprenants.

Pour parvenir à la transformation attendue, la Région Réunion a adossé trois exigences :

1. Réactivité et agilité de l'offre de formation pour une réponse au plus près des besoins et en situation de travail.
2. Les formations proposées seront plus immersives, elles se réaliseront majoritairement en situation de travail.
3. Un suivi constant et une évaluation systématique.

Un soutien renforcé à « l'esprit d'entreprendre »

L'emploi c'est le salariat, mais c'est aussi l'entrepreneuriat.

Nous souhaitons améliorer la continuité du parcours des créateurs et des repreneurs d'entreprises à travers :

1. La consolidation du chaînage des étapes du projet de création.
2. L'outillage des acteurs
3. La sensibilisation du public
4. L'accompagnement des porteurs de projet
5. La professionnalisation des opérateurs de l'accompagnement.

Le déploiement de parcours intégrés vers l'emploi au profit des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont deux fois plus touchées par le chômage que les actifs valides.

Clé de l'insertion sociale et professionnelle, la formation est indispensable pour le maintien ou le retour durable à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Pacte Réunionnais cible le déploiement de parcours de formation « sans coutures » pédagogiquement adaptés aux personnes en situation de handicap.

Ces parcours complets et qualifiants – Trajectoire Emploi - seront notamment financés sur la base d'appels à projets dans le cadre du Service d'Intérêt Economique Général dont la Région Réunion se dotera en 2019.

Offrir un espace de participation en continu aux bénéficiaires

L'objectif est de permettre aux apprenants de nous remonter leurs observations, analyses, besoins sur les programmes du PACTE. De même, il leur sera proposé des enquêtes de satisfaction, qui alimenteront l'e-observatoire.

Déployer un Pacte pour la Ruralité

L'objectif est d'accompagner la promotion de l'attractivité des territoires et de leurs écarts, en proposant des parcours de développement des compétences corrélés aux initiatives et aux activités des zones rurales.

Ainsi, il s'agira :

- d'affirmer l'intégration de la bio-économie, dans le Pacte pour la Ruralité, en mobilisant les ressources du pôle de compétitivité Qualitropic (Université de La Réunion).
- de renforcer les actions d'éducation populaire particulièrement au sein des territoires ruraux les plus reculés.
- d'intensifier les actions touristiques endogènes aux territoires (ex : tunnels de lave).

Axe transverse : quels impacts en termes d'intensification, de transformation et d'expérimentation ?

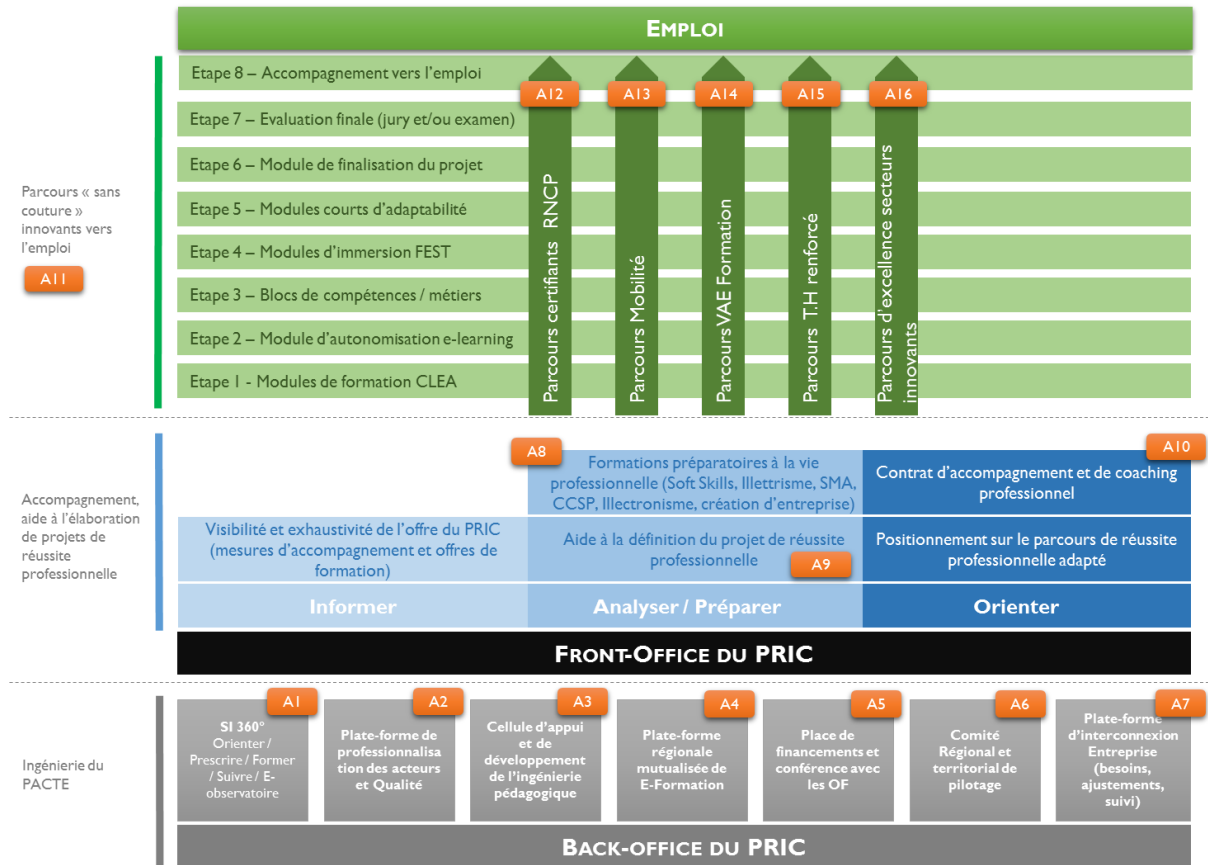
Ce que l'axe transverse va densifier	Ce que l'axe 3 va transformer	Ce que l'axe 3 va permettre en matière d'expérimentation
<ul style="list-style-type: none">▪ L'appui à la création d'activités▪ Le développement de parcours inclusif pour les publics porteurs de handicap, en partenariat avec Cap Emploi et l'Agefiph▪ La professionnalisation des opérateurs et des acteurs de l'orientation	<ul style="list-style-type: none">▪ L'offre de formation au travers le développement de nouvelles modalités numériques de formation▪ L'accessibilité de l'offre de formation (se former où l'on veut quand on veut)▪ L'accompagnement des publics▪ L'installation d'une Conférence des organismes de formation	<ul style="list-style-type: none">▪ L'accompagnement individualisé sur la totalité du parcours : de l'information à l'insertion

LES FICHES ACTIONS DU PACTE



Opérationnalisation du Pacte 2019-2022

Rappel de l'architecture du PACTE



Les actions du PACTE

Actions	Libellé	Objectifs	Réf. budgétaire	Porteur(s)
INGENIERIE DU PACTE (BACK OFFICE)				
A1	Système d'information du PACTE	Consolider les outils Formanoo.org et SyOP en vue de proposer : <ul style="list-style-type: none"> - Une rubrique dédiée aux offres du PACTE - Un e-observatoire des parcours et de l'avancement du PACTE - Un outil de prescription des publics sur les parcours - La e-gestion du SIEG régional 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions nouvelles - Parcours sans couture 	Structure qui porte les outils Formanoo.org et SyOP
A2	Plate-forme de professionnalisation des acteurs et Qualité	Mettre en œuvre un dispositif permanent de professionnalisation des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion au travers : <ul style="list-style-type: none"> - D'ateliers d'information - De fablabs - De journées thématiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions nouvelles 	Structure de type CARIF OREF
A3	Cellule d'appui et de développement de l'ingénierie pédagogique	Installer une plate-forme d'appui méthodologique à l'ingénierie pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - Actions nouvelles - Expérimentations 	Université de La Réunion
A4	Plate-forme régionale mutualisée de E-Formation	Déployer une plate-forme de type LCMS mutualisante, proposant aux opérateurs du PACTE : <ul style="list-style-type: none"> - Des outils de conception de contenus SCORM - Des outils d'aide à la création de parcours e-learning - Des outils d'autoformation, de tutorat et de web conférence 	<ul style="list-style-type: none"> - Actions nouvelles 	Structure qui porte les outils Formanoo.org et SyOP
A5	Place de financements et conférence avec les OF	Installer une nouvelle instance de dialogue permanent entre financeurs du PACTE et opérateurs de formation afin d'ajuster les évolutions du PACTE	<ul style="list-style-type: none"> - Expérimentations 	Conseil Régional

A6	Comité Régional et territorial de pilotage	Intensifier la gouvernance de la formation au travers un comité de pilotage central et délocalisé en bassin d'emploi, associant les acteurs de l'orientation, de la formation, les partenaires sociaux et les financeurs		Conseil Régional
A7	Plate-forme d'interconnexion Entreprise (besoins, ajustements, suivi)	Développer une plate-forme dématérialisée permettant la mise en relation des entreprises, des apprenants et des opérateurs de formation, en vue de suivre les parcours, de compléter l'observation des besoins des entreprises et des devenirs des stagiaires.	- Actions nouvelles	Conseil Régional

OPERATIONNALISATION (FRONT OFFICE)

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

A11	Parcours « sans couture » innovants vers l'emploi (Trajectoire Emploi)	Déployer une logique de parcours dans l'offre de formation, au travers : <ul style="list-style-type: none"> - Une modélisation des étapes du parcours en 8 étapes guidant l'apprenant vers un renforcement de son employabilité - Le SIEG régional - Des programmes d'acquisition de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - FP Mobilité - AFD - Chèque Formation Réussite - Sanitaire et social - Formations supérieures - Formations sectorielles - Actions nouvelles - Parcours sans couture 	Conseil Régional
A12	Parcours certifiants RNCP	Proposer progressivement et en concertation avec le besoin des entreprises, des modules complémentaires de formation certifiantes, en fonction des enjeux de l'économie réunionnaise	- Parcours sans couture	Conseil Régional Entreprises
A13	Parcours Mobilité	Encourager et soutenir les projets de mobilité	- FP Mobilité	Conseil Régional
A14	Parcours VAE Formation	Intensifier la politique régionale de soutien de la VAE, en développant l'hybridation formation / validation afin de soutenir la réussite à la certification	- Actions nouvelles	Conseil Régional Points Relais Conseils Certificateurs
A15	Parcours TH Mobilité	Soutenir l'insertion des personnes porteuses de handicap en développant la qualité et le confort pédagogique de l'offre de formation	- Actions nouvelles	Conseil Régional Agefiph Cap Emploi

A16	Parcours d'excellence sectorielle	Répondre aux besoins de compétences sur les métiers émergents des secteurs d'avenir	- Actions nouvelles	Conseil Régional Entreprises
Axe 2 : garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences				
A8	Formations préparatoires à la vie professionnelle (Soft Skills, Illettrisme, SMA, CCSP, Illectronisme, création d'entreprise)	Permettre aux publics éloignés de l'emploi et de la formation, de bénéficier d'un cycle préparatoire organisé autour de leur projet de réussite professionnelle. Ce cycle vise le développement des compétences clés tant sur le plan social que pédagogique. Les NEET seront à 100% éligibles à ce cycle.	- Actions préparatoires	Conseil Régional
Axe 3 : innover dans les territoires				
A8	Formations préparatoires à la vie professionnelle (Soft Skills, Illettrisme, SMA, CCSP, Illectronisme, création d'entreprise)	Soutenir l'esprit d'entreprendre en proposant des formations spécifiques à la création d'entreprise, au sein des bassins d'emploi	- Actions préparatoires	Conseil Régional Maisons de l'Emploi ADIE Réunion Entreprendre Chambres Consulaires URSSAF
Axe transverse				
A9	Aide à la définition du projet de réussite professionnelle	Mobiliser les acteurs du SPRO au travers une Charte de l'accompagnement et un référentiel partagé (corrélé aux travaux de France Compétences) pour garantir une Qualité de Services optimale aux demandeurs.	- Actions nouvelles - Expérimentations	Conseil Régional Missions Locales Cap Emploi Pôle Emploi Opérateurs Entreprises Cité des Métiers
A10	Contrat d'accompagnement et de coaching personnalisé	Garantir à chaque bénéficiaire du PACTE, la possibilité d'un suivi individualisé en vue d'une guidance optimale vers l'emploi	- Actions nouvelles	Conseil Régional Missions Locales Cap Emploi Pôle Emploi Opérateurs Entreprises

LA DEMARCHE GLOBALE DE PILOTAGE



Le pilotage de la démarche d'ensemble

L'Etat et le Conseil Régional, définiront un cadre de suivi et d'évaluation du PACTE, afin de mesurer les impacts de sa mise en œuvre.

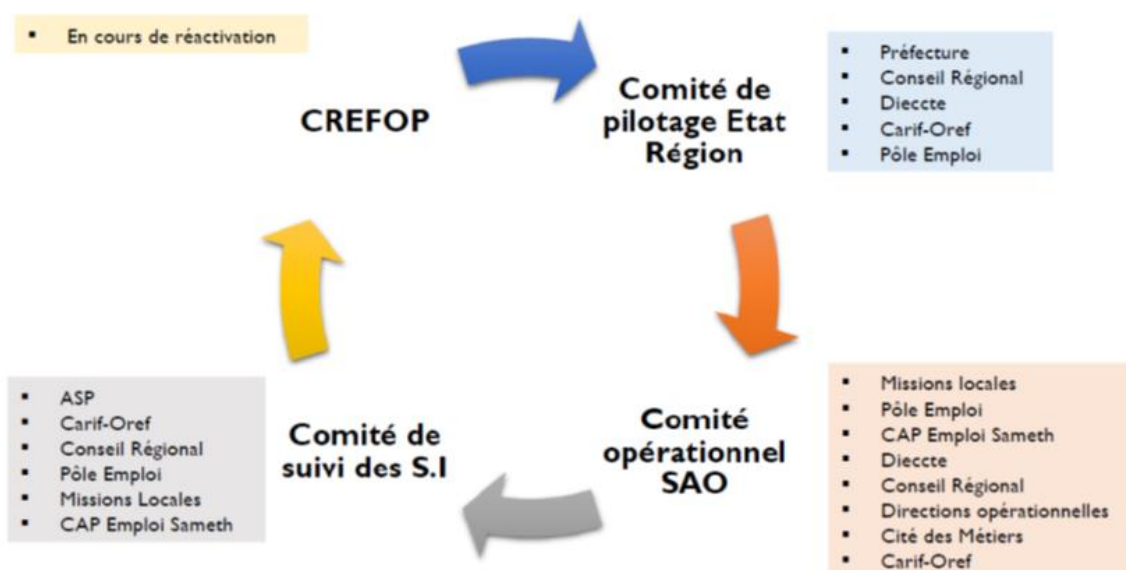
En matière d'évaluation, la définition des modalités feront l'objet d'un chantier spécifique qui sera amorcé et formalisé dans le prolongement de la signature Etat Région.

Le pilotage du PACTE s'appuie sur deux postulats :

- La prise en compte du quadripartisme par le biais d'un comité de pilotage associant le bureau du CREFOP. De même, les grandes composantes de ces offres, nouvelle génération seront également débattues au sein des commissions du CREFOP.
- L'organisation d'une gouvernance à plusieurs strates :
 - o Stratégique
 - o Opérationnelle
 - o Territoriale

A ces niveaux, le projet permettra également la mise en place d'une conférence annuelle du PACTE, moment privilégié d'échanges avec les acteurs.

La Région Réunion affiche clairement le souhait de consolider son partenariat avec les Missions Locales, dont l'engagement lors de la phase d'amorçage est à souligner.



Le CREFOP, composé de représentants de l'Etat, du Conseil Régional, des représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, assure le rôle de comité de pilotage.

Les commissions du CREFOP suivront la mise en œuvre des objectifs correspondant à leur thématique.

Pour assurer un pilotage efficace, il apparait essentiel de créer les conditions d'un dialogue de qualité entre la Région et les partenaires signataires.

Une bonne coordination entre Etat, Région et partenaires sociaux permettra la mise en place et la mise en œuvre d'actions cohérentes, optimisées, complémentaires, suivies et appréciées collectivement.

Il s'agit ici de renforcer le quadripartisme, dans le partage des connaissances et l'analyse des besoins.

En complément, un comité technique sera mis en place au sein de la Région, et plus particulièrement de la DFPA. Il aura pour tâche de préparer les comités de pilotage en apportant des éléments d'aide à la décision (état d'avancement, indicateurs, etc.).

ANNEXES



Annexe I : trajectoire financière du PACTE 2019-2022

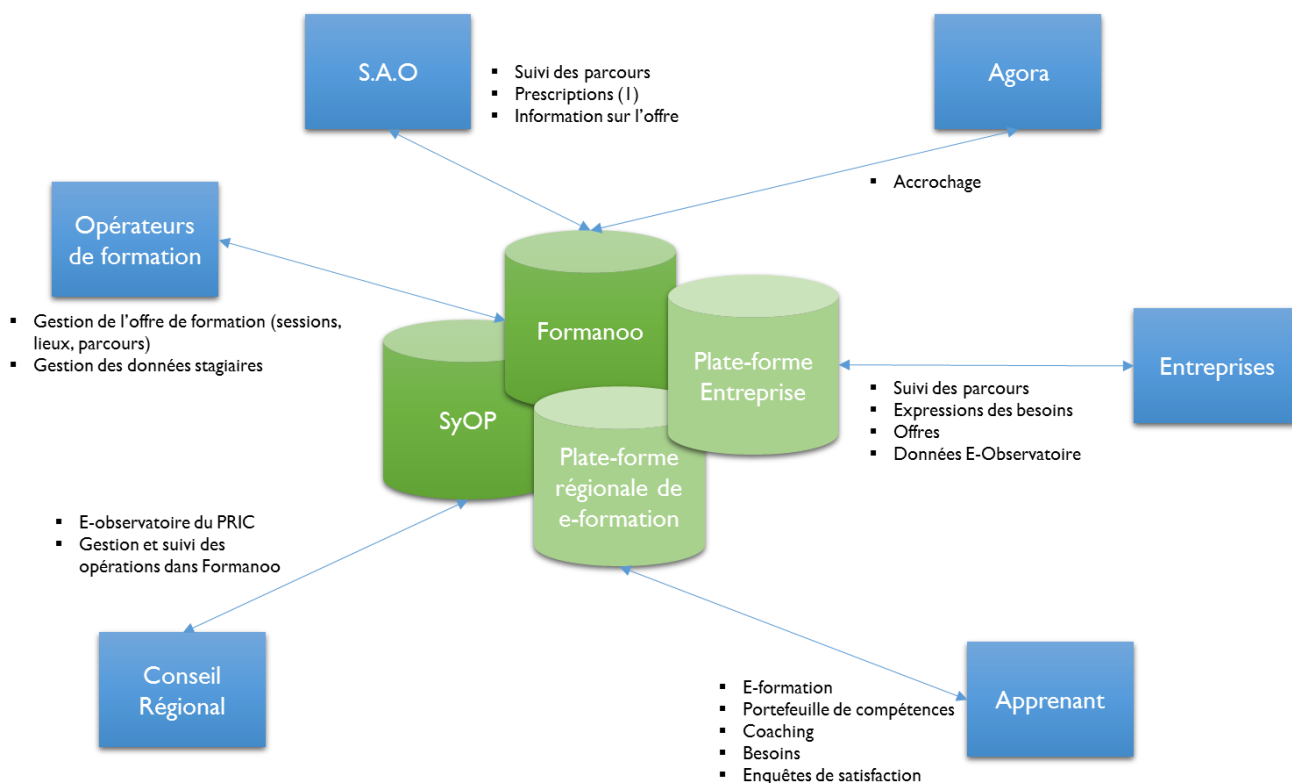
Financements au titre du PACTE (AE) (en €)					
	2019	2020	2021	2022	TOTAL (1)
Part Région	43 millions	50,4 millions	50,4 millions	51,7 millions	195,5 millions
Part Pôle Emploi	20 millions	12,6 millions	12,6 millions	12,6 millions	57,8 millions

Engagements de la Région Réunion – maintien de l’effort propre (en €)					
	2019	2020	2021	2022	TOTAL (1)
Part Région	34 millions	34 millions	34 millions	34 millions	136 millions

Maintien de l’effort d’engagements additionnel de la Région Réunion (en €)					
	2019	2020	2021	2022	TOTAL (1)
Part Région	77 millions	84,4 millions	84,4 millions	85,7 millions	331,5 millions

Annexe 2 : système d'information du PACTE

ECO-SYSTÈME NUMÉRIQUE DU PRIC



(1) La prescription des publics vers l'offre de formation :

Le Conseil Régional s'est doté au travers du portail Formanoo.org, en 2018, et dans le cadre de la convention d'amorçage du PIC, d'un module de prescriptions en ligne des publics vers l'offre de formation, qu'il convient de renforcer en prenant en considération l'ensemble des besoins et contraintes des structures d'accueil et d'orientation.

Dans ce contexte, l'outil OUIFORM proposé par la DGEFP, sera étudié afin d'évaluer son interopérabilité avec notamment les procédures d'achats de la collectivité.

Annexe 3 : répartition du Pacte par axe d'intervention

Axes d'intervention du Pacte ultramarin dans les compétences	Cible financière dédiée à l'axe
Axe 1 : garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés : une exigence pour construire une société de compétences	40% → 16 942 000 €
Axe 2 : proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	43% → 18 212 650 € Dont environ 10% de Formations Supérieures
Axe 3 : Innover dans les territoires	10% → 4 235 500 €
Axe transverse : modernisation des contenus et des modalités de formation et d'accompagnement	7% → 2 964 850 €
Soit 42 355 000 € + 645 000 € de frais de gestion	

Annexe 4 : convention financière Etat Région du PACTE