



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

LES NOUVEAUX MARCHÉS DE POLE EMPLOI DANS UNE LOGIQUE SANS COUTURE

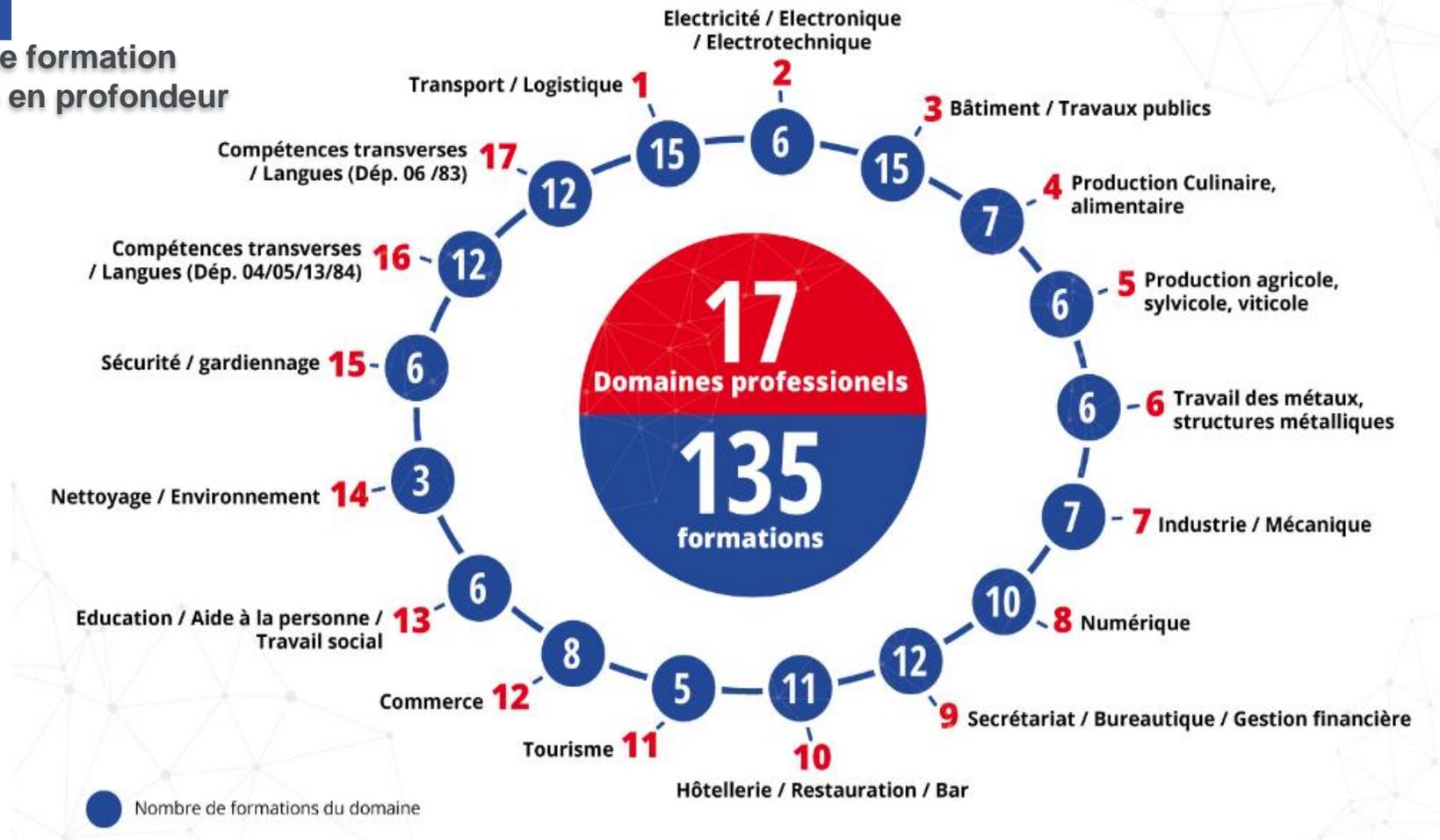


INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Marché d'Achats de Formations Collectives (AFC)

L'OFFRE DE FORMATION DU MARCHÉ AFC

Une offre de formation
renouvelée en profondeur



Construite à partir des besoins identifiés dans les diagnostics territoriaux



- Une augmentation de 30% de l'offre de formation dont 67 nouveautés
- Un catalogue de formation renouvelé à 60%



Une typologie des actions qui tend vers la qualification

- 49% qualifiante (30% en 2014)
- 46% professionnalisante
- 5% pré qualifiante

LES LIEUX D'EXÉCUTION – MAILLAGE TERRITORIAL

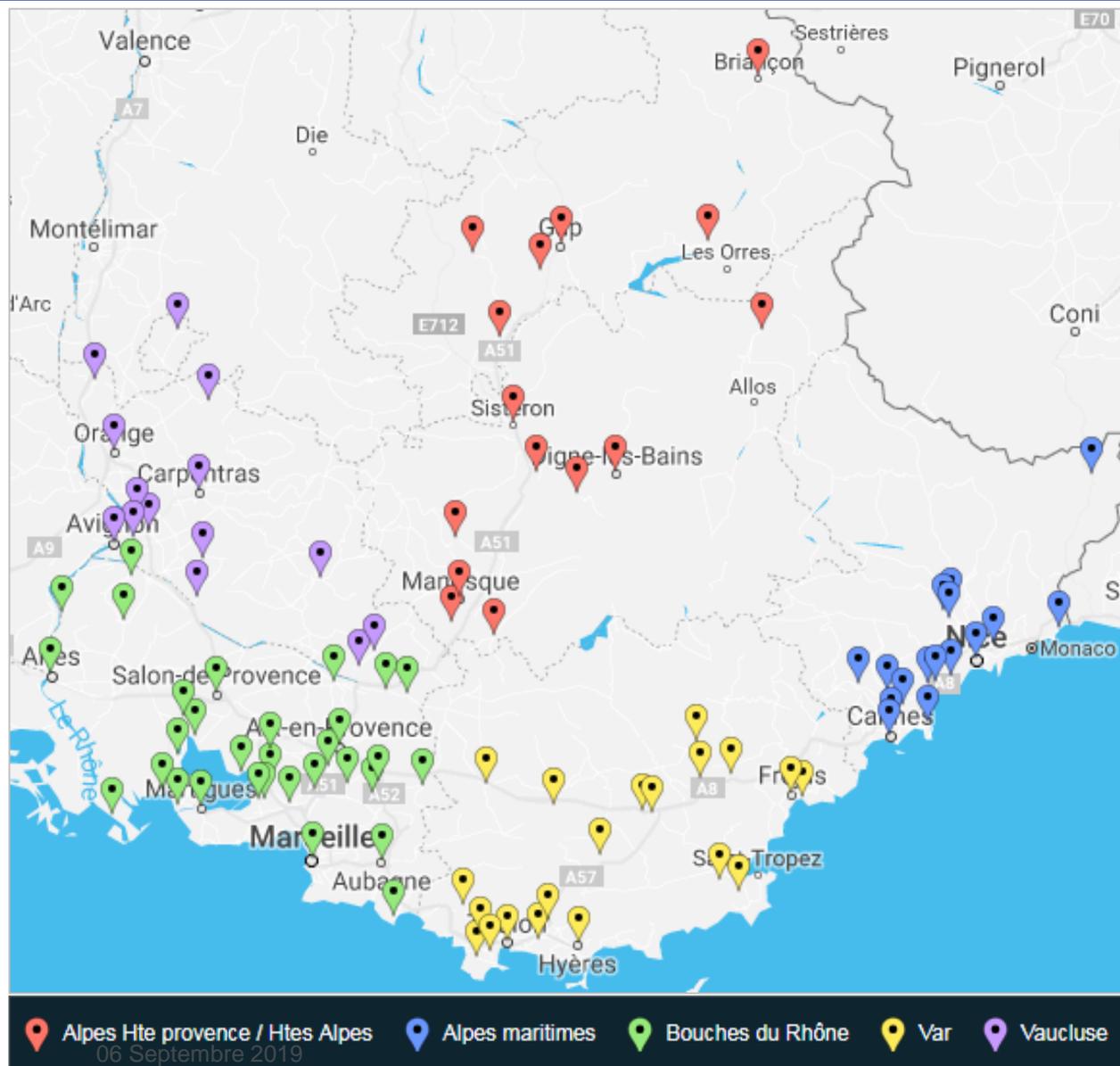


Amélioration
de la couverture
géographique

↗ **33%** par rapport à 2014

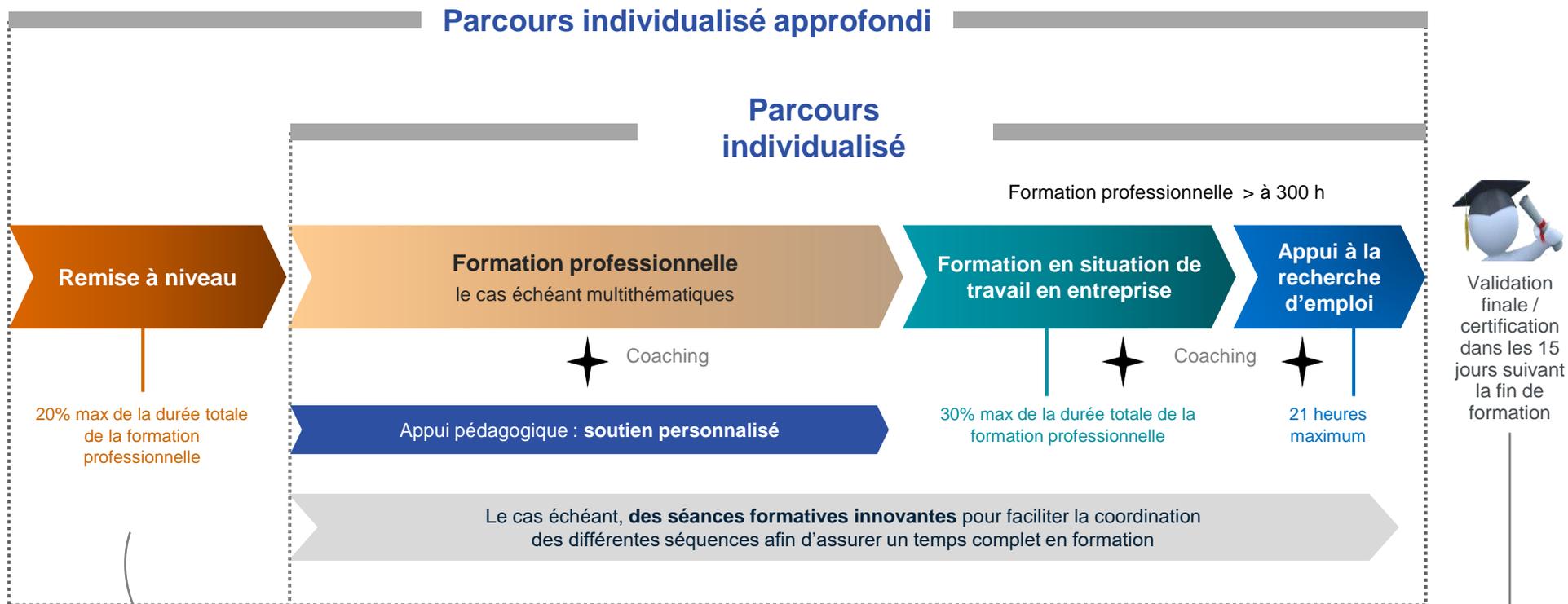
101 lieux d'exécution

DT	Lieux	Evolution 2019/2014
0405	16	45%
06	17	21%
13	31	55%
83	23	10%
84	14	40%
Région	101	33%



DES PARCOURS DE FORMATION INDIVIDUALISES

Pas d'interruption > 15 jours



Remise à niveau

Elle porte sur les compétences transverses ou les prérequis nécessaires au suivi de la formation

Elle est également adaptée et individualisée aux besoins évalués



En cas d'échec aux épreuves de certification

Possibilité de parcours supplémentaire adapté au stagiaire pour lui donner les garanties de réussite à l'examen suivant

20% max de la durée totale de la formation professionnelle



Marché spécifique Axe 2

Objet du marché PACA « axe 2 du Pacte »

En complément des marchés AFC, il s'agit d'acheter des solutions intégrées et hyper-individualisées permettant d'offrir aux publics les plus éloignés de l'emploi ou de la formation « classique » un parcours visant l'accès du bénéficiaire aux compétences clés qui lui permettront notamment d'obtenir une certification CléA, de poursuivre un parcours de formation qualifiant ou d'accéder à l'emploi. Ce parcours prévoit :

- des actions de remobilisation;
- la construction d'un projet professionnel
- un développement de compétences significatif (savoirs de base, savoir-être professionnel, premières compétences numériques...) dûment attesté, voire certifié;
- citoyenneté
- un accompagnement vers des parcours plus « classiques »;
- un soutien particulier visant à prévenir l'abandon.

La mise en œuvre de ces solutions se fonde sur une grande latitude donnée aux organismes de formation pour imaginer les parcours et méthodes pédagogiques adaptés et faire converger l'ensemble des acteurs susceptibles de contribuer à la lutte contre l'abandon, et sur leur contribution au *sourcing* des « invisibles », en complément des repérages interinstitutionnels.

Délocalisation des formations en proximité des lieux de vie.

Un marché qui porte des exigences métier nouvelles

Ce qu'on intensifie

+ de moyens sur les étapes clés

(jusqu'à 35h de positionnement ou d'évaluation)

+ d'innovation pédagogique

+ de soutien individualisé

(quelle que soit la durée de la formation)

+ de valorisation de la progression des compétences

(référentiel des compétences acquises à construire)

Ce qui change par rapport aux AFC

Mobilisation de tous les acteurs susceptibles de repérer les publics concernés y compris non institutionnels

Possibilité de prise en charge intégrée des problématiques d'hébergement (système de remboursement de l'OF pour d'éventuels frais d'hébergement)

Actions de remobilisation diversifiées

Acquisition de savoirs être professionnels et sociaux

Ce qui est nouveau

Hyper individualisation des parcours (exemples : de 80h à 600h de parcours, de 6h à 35h d'heures d'intensité hebdomadaire modulable selon la progression de la personne)

Forte latitude accordée à l'OF dans l'ingénierie de parcours et la possibilité de compléter le « sourcing institutionnel »

Logique « sans couture » pour l'accès aux parcours qualifiants

Possibilité d'entraînement post-formation (en présentiel et/ou en plateforme FOAD)



Une méthode de recueil des besoins en compétences enrichie pour des parcours sans couture

Une méthode de recueil des besoins en compétences qui évoluent

Le recueil des besoins jusqu'à présent

Sur la base du **diagnostic formation territorial partagé avec les partenaires**, les agences Pôle Emploi expriment par semestre leurs besoins en volume en complétant le catalogue



La Direction territoriale réunit les référents formation et manager pour déterminer la liste des formations à acheter (arbitrages) avec ventilation des volumes par mois / lieu et avec identification des agences référentes et retourne sa compilation à la DR

Le recueil des besoins **aujourd'hui**

Maintien du dispositif existant désormais **complété par une approche sectorielle** régionale partagée avec les acteurs économiques:

Mise en place de **10 Task Force filières régionales**



Les apports de cette méthode dans une logique de parcours sans couture

Fait évoluer les achats formation pour accélérer les recrutements

Les 1ers travaux nous ont déjà permis de constater que nos achats couvraient assez largement les besoins des entreprises.

De nouveaux besoins ont cependant émergé, ce qui va nous permettre de faire évoluer nos achats pour favoriser des retours à l'emploi rapides:

Ex : « Russe » pour les fonctions support à l'entreprise ou le tourisme
« Conducteurs d'équipements industriels »

Avec les entreprises, mieux informer les candidats dès le début du parcours

Avec les Task force nous allons aussi travailler sur l'attractivité des secteurs pour mieux informer les candidats sur les métiers et éviter les ruptures de parcours

Cette approche nous permet de renforcer l'adéquation entre candidats formés et besoins des entreprises

Compléter les parcours par les éléments de spécialisation attendus par les entreprises

Les Task Force nous permettent d'identifier les besoins en spécialisation des entreprises pour mieux transformer la formation en retour à l'emploi :

Ex : Module arrimage de marchandises dans le transport