



**INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES**

**Des compétences pour tous,  
un emploi pour chacun !**



**Le Pacte régional d'Investissement Compétences  
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

**PACTE Auvergne-Rhône-Alpes,  
ensemble pour réussir !**



# SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>1. LA DÉMARCHE DE CONCERTATION</b> .....	<b>8</b>
<b>2. PORTRAIT DE LA RÉGION</b> .....	<b>9</b>
1. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE NOTRE RÉGION.....	9
2. LES RESSOURCES HUMAINES DU TERRITOIRE.....	11
3. LES BESOINS STRUCTURELS DU TERRITOIRE ET LES EVOLUTIONS PROSPECTIVES .....	14
4. LES BESOINS IMMÉDIATS DE L'ÉCONOMIE RÉGIONALE .....	16
5. L'IMPACT DES FORMATIONS.....	17
<b>PARTIE 1 : LE CAP DE TRANSFORMATION 2019-2022</b> .....	<b>19</b>
LES DÉFIS .....	20
1. IRRIGUER NOTRE PERSPECTIVE DE TRANSFORMATION PAR UNE APPROCHE « COMPETENCES » ARTICULEE AVES LES PROJETS PORTES PAR LE PIC AU NIVEAU NATIONAL .....	21
2. RENFORCER NOTRE CAPACITE à RECUEILLIR ET ANALYSER EN CONTINU LES BESOINS DE COMPETENCES .....	23
3. DÉPLOYER DES PARCOURS PLUS FLUIDES VERS L'EMPLOI DURABLE : DE L'ACQUISITION DES « ESSENTIELS » JUSQU'À LA QUALIFICATION, DANS UNE LOGIQUE DE COMPÉTENCES .....	28
4. UN ENJEU CLÉ : MIEUX ORIENTER ET MIEUX SOURCER, MIEUX ACCOMPAGNER.....	32
1. Conforter le rôle du conseiller en évolution professionnelle en matière d'engagement et de suivi du parcours.....	32
2. Faciliter l'inscription sur un parcours de formation.....	32
5. ADAPTER LES MODALITÉS D'ACHAT DE FORMATION .....	33
▶ Dès 2019, des modalités d'achat revisitées .....	35
▶ Prolonger et amplifier ces transformations tout au long du Pacte, notamment dans le cadre de la commande à venir sur les savoirs « Essentiels ».....	37
6. FAVORISER L'INNOVATION ET L'EXPÉRIMENTATION.....	39
<b>PARTIE 2. LES ATTENDUS POUR CHAQUE AXE STRATÉGIQUE</b> .....	<b>41</b>
<b>AXE 1 : DES PARCOURS QUALIFIANTS OU CERTIFIANTS VERS L'EMPLOI, RENOUVELÉS DANS LEUR CONTENU AU REGARD DES BESOINS DE L'ÉCONOMIE EN TEMPS RÉEL ET DE FAÇON PROSPECTIVE : PARCOURS INTÉGRÉS</b> .....	<b>41</b>
1. RÉPONDRE AUX BESOINS STRUCTURELS DU TERRITOIRE, EN LIEN AVEC LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DES PARCOURS INTÉGRÉS PRÉ-QUALIF' – QUALIF' .....	42
▶ 13 domaines d'excellence particulièrement soutenus .....	42
▶ Des parcours intégrés Préqualif' – Qualif' : des enchainements de formation type et des blocs de compétences.....	43
▶ Des modules additionnels.....	46
2. RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES RELEVANT DE SECTEURS EN TENSION DONT LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT SONT LIÉES À UN MANQUE AVÉRÉ DE COMPÉTENCES.....	49
3. PROPOSER DES PARCOURS DE VAE RENOUVELÉS, DANS UNE APPROCHE COLLECTIVE MULTI SECTORIELLE ...	51

**AXE 2 : GARANTIR L'ACCÈS DES PUBLICS FRAGILISÉS AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPÉTENCES CLÉS..... 53**

1. AMENER LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES À S'ENGAGER DANS UN PARCOURS DE FORMATION : LA PRÉPA COMPÉTENCES ..... 55
2. DÉPLOYER EN PROXIMITÉ DES PARCOURS INTÉGRÉS, SANS COUTURE, PORTANT SUR L'ACQUISITION DES « ESSENTIELS » ..... 56
3. SÉCURISER L'ENTRÉE EN FORMATION DES PUBLICS-CIBLE ET LES PASSERELLES VERS LES FORMATIONS CERTIFIANTES : DES COMITÉS PASSERELLES ..... 58
4. EVITER LES RUPTURES DE PARCOURS ..... 59
5. SÉCURISER FINANCIÈREMENT L'ENGAGEMENT DANS LE PARCOURS ..... 60

**AXE 3 : TRANSVERSE : S'ENGAGER DANS LA MODERNISATION DES CONTENUS ET DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT ..... 61**

1. APPUI À L'INGENIERIE DES EXPÉRIMENTATIONS ET INNOVATIONS RELEVANT DES AXES 1 ET 2 ..... 62
2. EXPÉRIMENTATIONS ET INNOVATIONS PRINCIPALES..... 62
  1. Créer une fonction de capitalisation / essaimage des bonnes pratiques ..... 62
  2. Un comité régional en charge du suivi des expérimentations..... 63
  3. Favoriser la mobilité..... 63
  4. Adapter la pédagogie pour les publics fragilisés..... 64

**PARTIE 3. GARANTIR LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE : ACCÈS A L'INFORMATION ET GOUVERNANCE ..... 65**

**PARTIE 4. LES MODALITÉS DU CONCOURS FINANCIER DE L'ÉTAT ..... 72**

1. UN OBJECTIF PRIORITAIRE : LE FINANCEMENT DE NOUVEAUX PARCOURS DE FORMATION ADDITIONNELS VERS L'EMPLOI ..... 73
2. PRÉVISIONNEL BUDGÉTAIRE ..... 73
3. L'EFFORT DE FORMATION EN AUVERGNE – RHÔNE ALPES ..... 75

**ANNEXES ..... 79**

# PRÉAMBULE

« La meilleure protection contre le chômage, c'est la compétence ». Muriel PENICAUD, Ministre du travail.

**Le Plan d'investissement dans les compétences, doté de 15 milliards d'euros sur 5 ans (2018-2022), traduit la volonté du gouvernement de changer de registre dans l'action publique en matière d'accès à la formation et à l'emploi.**

Partant du constat que la qualification est la meilleure protection contre le chômage, en particulier le chômage de longue durée, et que les compétences constituent le déterminant essentiel à la fois de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours des actifs, dans un contexte de forte transformation des métiers, il poursuit trois objectifs :

1. Mettre le pied à l'étrier de l'emploi à des jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ;
2. Répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;
3. Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transformation numérique.

Répondant à une logique pluriannuelle (2018-2022), il acte un changement de trajectoire en privilégiant **une logique d'investissement** afin de financer la formation de deux millions de jeunes et de demandeurs d'emploi peu qualifiés et d'accélérer **la transformation du système de formation professionnelle**, en soutenant l'expérimentation et la modernisation des pratiques.

Cette réorientation ne va pas de soi. Pour donner réalité à la logique de l'investissement et en faire l'un des instruments du renouveau de l'action publique, il faudra beaucoup de discipline et de méthode.

**En région Auvergne-Rhône-Alpes, la dimension régionale du Plan d'investissement se traduit par la mise en œuvre d'un Pacte régional doté de 652 M€ sur 4 ans, auquel s'ajoute l'effort propre de Pôle emploi pour un montant de 191 M€.**

Prenant acte de la décision de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, exprimée par le Président de la Région dans un courrier adressé à la Ministre du travail le 19 décembre 2018, de ne pas porter le déploiement du Pacte régional d'investissement dans les compétences dans la région, la Ministre, Muriel PENICAUD, a mandaté Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes pour mettre en œuvre le Pacte régional d'investissement dans les compétences, ainsi que le prévoit l'article L.6122-1 du code du travail.

**Le Pacte a été élaboré dans un cadre de concertation, avec les instances en charge de la coordination de la formation (CREFOP) et est conçu comme un levier commun à l'ensemble des acteurs et opérateurs du champ emploi formation de la région, en cohérence avec les orientations du CPRDFOP.**

**Les travaux de concertation en Auvergne-Rhône-Alpes engagés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019 se sont placés dans la dynamique de transformation portée par le Plan d'investissement dans les compétences et dans l'exigence de méthode et de discipline permettant de garantir une logique d'investissement, complémentaire aux interventions de droit commun de chacun des acteurs.**

**Le séminaire de concertation organisé les 25 et 26 Mars 2019 a permis de partager l'analyse des besoins du territoire, de ses acquis mais aussi de ses points de faiblesse, de définir un cap de transformation à atteindre d'ici 2022** correspondant aux enjeux stratégiques de la région et d'identifier les **premières actions à prioriser dans le cadre du présent Pacte qui se structurent en trois axes :**

- 1-** Priorité donnée à des parcours intégrés de formations qualifiantes et certifiantes, qui répondent en continu aux besoins en compétences des entreprises ;
- 2-** Pour les publics les plus vulnérables, accès sans prérequis à des parcours d'acquisition ou de consolidation des compétences clefs – les Essentiels – dans une approche « sans couture » ;
- 3-** Soutien à des démarches innovantes au service des parcours prévus aux axes 1 et 2 du présent Pacte : diagnostic en continu des besoins en compétences, transformation des contenus et des ingénieries pédagogiques et de parcours, nouvelles approches de sourcing, repérage et remobilisation, prise en compte des comportements et attentes des publics vulnérables, souvent volatils, en situation financière précaire ...

**Le séminaire a également permis de remettre en place un cadre de dialogue entre les acteurs impliqués dans le champ Emploi formation**, particulièrement concernés par la réussite des publics les plus vulnérables et la réponse aux besoins en compétences des entreprises dans les territoires. Ce cadre de dialogue est indispensable pour la réussite du Pacte car elle dépend de la mobilisation de tous. La réussite se joue en équipe !

**Le Pacte de la Région Auvergne-Rhône-Alpes qui est issu de ces travaux s'inscrit en complémentarité des budgets mobilisés jusqu'alors, dans l'optique d'inscrire dans la durée de nouvelles pratiques d'accès à la formation, de nouvelles pratiques en termes de pédagogie et d'accompagnement, en faisant appel à des approches innovantes, agiles, dans l'optique de répondre aux défis du présent et de l'avenir.**

**Il prend en compte les besoins du territoire, des entreprises et des personnes en recherche d'emploi, de la région Auvergne-Rhône-Alpes.**

- Pour cela il s'appuie sur les travaux conduits en vue de l'adoption des documents de référence que constituent le CPRDFOP, la stratégie régionale pour l'emploi, le schéma régional DEII
- Il prolonge et actualise ces travaux, grâce à un diagnostic complet réalisé à l'été 2018 associant l'ensemble des acteurs et qui sera amené à être réévalué régulièrement pour s'adapter aux évolutions des besoins emploi métiers compétences, dans une approche agile.

**Ce diagnostic a permis d'identifier sur le territoire 13 domaines d'excellence, stratégiques pour l'économie régionale**, qui feront l'objet d'une attention particulière dans le présent Pacte. Sur chaque domaine, un travail commun a été mené avec les branches professionnelles pour définir les enjeux (vision prospective), identifier et quantifier les difficultés de recrutement et élaborer des parcours type susceptibles d'orienter les demandeurs d'emploi vers ces métiers porteurs.

**Le Pacte s'adresse aux jeunes ou demandeurs d'emploi, peu ou pas qualifiés de la région. Ce ciblage exclusif prend tout son sens dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, au regard des besoins :**

- La population des personnes sans emploi de faible niveau de qualification (infra IV) représentait fin déc. 2018 52,9 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (DEFM catégories ABC), soit 342 008 personnes.
- La région compte 140.000 jeunes sans emploi ni formation (NEET) et un nombre très élevé de personnes en situation d'illettrisme.

**Le Pacte définit également des publics prioritaires, car particulièrement vulnérables :**

- Les personnes résidant dans un territoire défavorisé (QPV) ou dans un territoire enclavé (ZRR) ;
- Les personnes en situation de handicap ;
- Les bénéficiaires des minimas sociaux et les parents isolés ;
- Les personnes placées sous-main de justice ;
- Les migrants ;
- Les publics dits « invisibles ».

**Enfin, une attention particulière sera donnée aux personnes souhaitant se (ré)orienter dans certaines filières ou métiers afin d'assurer une plus grande mixité des métiers.**

**Par ces actions et la priorité donnée aux publics vulnérables, le Pacte contribue aux politiques publiques et paritaires visant à rendre l'entreprise inclusive et au Plan de lutte contre la pauvreté.**

**Afin d'apporter des réponses mieux ciblées à ces publics qui ont souvent vécu l'échec scolaire, le Pacte soutiendra la transformation de l'offre de formation et l'élaboration de solutions originales dans le contenu, la pédagogie, l'ingénierie de parcours (changer le cadre). Il s'engage ainsi à :**

- Repérer et remobiliser les publics vulnérables : demandeurs d'emploi et jeunes connus des opérateurs ainsi que ceux qui sont sortis des cadres (NEET) ;
- Construire des parcours de formation adaptés à la montée en compétences de ces publics, tant dans leur contenu, leur localisation, leurs approches pédagogiques ;
- Favoriser la mobilité et l'accès à la formation par des commandes de formation déployées sur l'ensemble du territoire et des actions conduites en faveur de la mobilité ;
- Repenser les cadres d'intervention afin de favoriser l'accès effectif à la formation des publics vulnérables, qu'ils soient inscrits ou non comme demandeurs d'emploi et lever les obstacles administratifs et les freins à l'accès à la formation ;
- Valoriser les initiatives locales dans le champ de l'emploi et de la formation et les dupliquer
- Suivre et évaluer pendant toute la durée du Pacte l'impact des actions conduites au regard de trois dimensions : taux d'accès, taux de certification, taux d'insertion.

Il pourra, le cas échéant, mobiliser ou s'articuler avec les dispositifs portés par les programmes nationaux du Plan d'investissement : parcours emplois compétences, insertion par l'activité économique.

Compte tenu de l'enjeu et pour prendre en compte la spécificité du tissu d'organismes de formation de notre territoire (composé de 1.400 organismes de formation dans la région, souvent de petite taille), une démarche ad hoc sera lancée pour structurer l'innovation pédagogique, ouvrir une réflexion sur les méthodes, recenser, documenter et enrichir les initiatives la professionnalisation et le partage d'expériences des formateurs et favorisera l'émergence d'acteurs de l'écosystème notamment par une approche open data.

**Bien sûr cette transformation du secteur de la formation sera pilotée. À cet égard, afin de veiller à la mise en œuvre et d'ajuster, voire de réorienter le cas échéant les actions, un pilotage au plus près des territoires sera organisé avec les acteurs concernés.**

*Les pages suivantes détaillent notre approche régionale sous le signe de la territorialisation dans un contexte de fort dynamisme économique pour répondre aux besoins des entreprises, mieux assurer la prise en charge des publics éloignés de l'emploi et transformer les parcours de formation.*

***Faire, à nouveau, en Auvergne-Rhône-Alpes, de l'accès à des formations qualifiantes ou certifiantes, des personnes en recherche d'emploi les moins qualifiées une priorité pour favoriser***

*l'insertion dans un emploi durable et contribuer à la production de valeur économique de notre région.*

# 1. LA DÉMARCHE DE CONCERTATION

Les travaux préparatoires à l'élaboration du Pacte régional ont permis en octobre 2018 d'établir de façon partenariale un premier diagnostic-socle sur la situation socio-économique du territoire.

Ce diagnostic a été conduit avec la Direccte, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, Via Compétences et Pôle emploi en s'appuyant aussi sur les analyses et données proposées par les branches professionnelles et les observatoires sectoriels. L'Éducation nationale s'est aussi associée à la démarche.

Les éléments de diagnostic ont été présentés aux membres du Bureau du CREFOP le 17 décembre 2018.

Les représentants du Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion vers l'emploi, de la Direccte, de la Préfecture et de Pôle emploi, ont participé, le 12 février 2019, à une session du Lab régional Pôle emploi ARA pour partager la démarche de concertation.

Le 25 et 26 mars 2019, un séminaire de réflexion a permis de construire, dans un esprit collaboratif, les ambitions du Pacte. Les éléments de diagnostic et pistes de travail à venir ont été présentés et complétés, et les enjeux des axes stratégiques exposés, partagés et renforcés avec les apports des groupes de travail. Ce type de concertation sera réutilisé pour poursuivre la démarche d'amélioration continue attendue.

Forts de ces contributions, l'État et Pôle emploi proposent le présent Pacte régional d'investissement dans les compétences.



## 2. PORTRAIT DE LA RÉGION

Les travaux collégiaux menés pour partager la situation de la région et le diagnostic des transformations à conduire permettent de mettre en avant quelques données structurantes, détaillées ci-après.

Le Pacte porte un enjeu majeur dans une région caractérisée par un fort dynamisme économique, un taux de chômage moyen mieux orienté qu'au niveau national et un tissu industriel dense et impacté par les transitions en cours. Il s'agit d'inclure plus largement les habitants de la région dans l'emploi pérenne et la production de valeur économique.

### 1. LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE NOTRE RÉGION

**Les diagnostics et analyses réalisées permettent d'établir une cartographie de la région afin de partager ensuite les enjeux structurants. (cf. annexes 1 et 2).**

Peuplée de 7,7 millions d'habitants, soit 12 % de la population métropolitaine, elle se place comme la deuxième région française du point de vue de son développement économique (derrière l'Île-de-France). Bien que les zones rurales et montagneuses couvrent deux tiers du territoire, 78% de la population est localisée dans une aire urbaine. Les concentrations urbaines sont très marquées dans les bassins lyonnais et stéphanois, mais également dans le couloir alpin (Grenoble...), le genevois français, l'aire clermontoise et la basse vallée du Rhône.

La population est plus jeune (37 % de la population a moins de 30 ans) et plus diplômée (28% sont diplômés du supérieur) qu'en moyenne nationale et la natalité y est plus élevée. De plus, la région se montre particulièrement attractive. Notamment en raison du rayonnement économique de la métropole lyonnaise. Les disparités territoriales sont extrêmement marquées, amplifiées par les flux de mobilité, qui se font vers les territoires les plus attractifs (métropoles, zone frontalière avec la Suisse...), au détriment d'autres territoires plus ruraux ou enclavés.

**La région compte 3 millions d'emplois salariés.**

Sur un an, l'emploi salarié progresse en Auvergne-Rhône-Alpes (+21 864 ;+0,7%) au-dessus de la moyenne nationale (+149 586 ;+0,6%). La hausse concerne les secteurs de l'agriculture (+687 ;+2,7%), de la construction (+3 398 ;+1,9%), de l'industrie (+4 333 ;+0,9%) et du tertiaire marchand hors intérim (+17 521 ;+1,4%). Seul le secteur du tertiaire non marchand (-1 502 ;-0,2%) recule. L'intérim, quant à lui, présente une baisse significative (-2 572 ;-2,3%).

Le tertiaire prédomine largement en termes d'emplois salariés (75%) mais avec 16 % de son emploi salarié consacré à l'industrie (485 000), la région est l'une des plus industrielles de France.

Huit secteurs industriels structurent l'économie régionale : fabrication de produits métalliques (Tefal, Ugitech, Constellium, Areva, Aubert & Duval...), fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (Michelin, mais également plasturgie à Oyonnax ou en Haute-Loire), fabrication de produits électriques et électroniques (STMicroelectronics, Alstom, Somfy...), fabrication de machines et équipements (Bosch, Aldes, Bayard, NTN-SNR, Staubli...), industrie chimique (Bayer, Biomérieux, Rhodia...) et pharmaceutique (SANOFI, MSD, Bayer...), fabrication de textile et industrie agro-alimentaire (Sigvaris, Evian, Volvic, Blédina...). Toutefois, les destructions d'emplois industriels, hors intérim, perdurent sur longue période (sur 8 ans, -1%) tandis que le tertiaire marchand ne cesse de croître (+1%).

À noter que, selon la classification de l'Insee, 60% de l'emploi relèvent de fonctions productives et, 40% de l'emploi de « fonctions présentes » : éducation, services de proximité, distribution, santé, action sociale et administration publique. Les proportions diffèrent sensiblement d'un territoire à l'autre jusqu'à s'inverser.

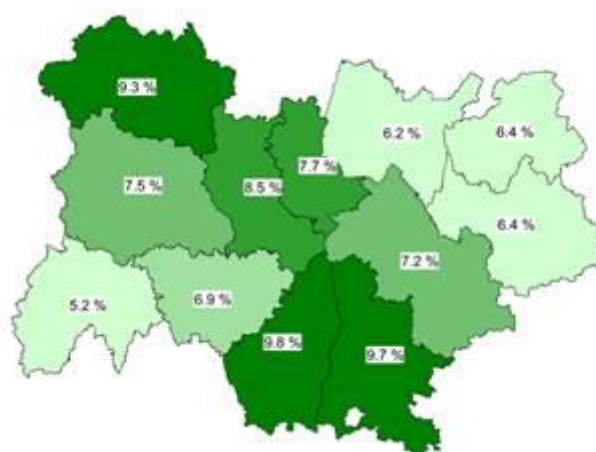
En 2018, les employeurs régionaux ont déposé 6,13 millions de Déclarations Uniques d'Embauche (DUE). Parmi celles-ci, 5 millions concernent des emplois de très courte durée (intérim ou CDD de moins d'un mois). Parmi le million d'embauches de plus d'un mois, les secteurs les plus représentés sont les suivants : hôtellerie/restauration, administration publique, nettoyage des bâtiments, activités hospitalières, aide à domicile, hébergement pour personnes âgées, supermarchés...

Au quatrième trimestre 2018, la France Métropolitaine compte 5 605 000 demandeurs d'emploi (ABC) dont 61% sans emploi et 39 % en activité réduite. En Auvergne-Rhône-Alpes, la situation se démarque : 644 330 demandeurs d'emploi (ABC) dont 59% sans emploi et 41% en activité réduite.

Le taux de chômage au sens BIT (source : Insee) est de 7,5 % en Auvergne-Rhône-Alpes (4ème trimestre 2018), soit 1 point de moins que la France métropolitaine (8,5%).

### Taux de chômage localisés au 4<sup>e</sup> trimestre 2018 : comparaisons départementales

Libellé	4T2018
FRANCE METROPOLITAINE	8,5
<b>AUVERGNE-RHONE-ALPES</b>	<b>7,5</b>
AIN	6,2
ALLIER	9,3
ARDECHE	9,8
CANTAL	5,2
DROME	9,7
ISERE	7,2
LOIRE	8,5
HAUTE-LOIRE	6,9
PUY-DE-DOME	7,5
RHONE	7,7
SAVOIE	6,4
HAUTE-SAVOIE	6,4



Source :  
Insee, taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT ; Données CVS, en moyenne trimestrielle (en %)

Les caractéristiques de la Région Auvergne-Rhône-Alpes plus détaillées sont décrites dans la synthèse du diagnostic partagé du CPRDFOP à laquelle a contribué l'instance quadripartite de préparation du CPRDFOP (voir Annexe 1).

Par ailleurs, lors des travaux préparatoires sur le Pacte régional un diagnostic en continu qui correspond aussi à l'une des fiches actions du CPRDFOP sur l'axe Observation a été réalisé :

- une synthèse des trois documents - [SRDEII](#), CPRDFOP et [SRE](#) - sous forme de matrice SWOT sur la population, l'économie, l'emploi, le chômage, l'offre de formation
- un diagnostic quantitatif par « domaine d'excellence » (8) de la Région et pour les services à la personne (40% de l'économie) par grand domaine d'activité en ARA et une approche qualitative des forces et faiblesses de ces domaines ainsi qu'une fiche d'identité des métiers les plus représentatifs dans chaque domaine
- des indicateurs clés par famille professionnelle, qui permet de mêler métier (ROME) et profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS), tous secteurs d'activité confondus
- des premiers tableaux et cartographie de la formation

Ces premiers travaux doivent permettre d'identifier un premier niveau de besoins. Des critères – quelle tension, faut-il retenir les évolutions positives ou négatives, un minimum de volumes, etc. – et des seuils doivent être convenus dans un premier temps pour prioriser les secteurs et/ou métiers sur lesquels la transformation des compétences est la plus marquée, qui se heurtent à l'inadéquation des profils des candidats et des formations. En complément, L'enquête BMO de Pôle emploi de 2019, éventuellement complétée, permettra de repérer les besoins immédiats tels que perçus par les entreprises.

Des modèles de fiches diagnostic établies par le groupe diagnostic sont annexées; elles feront l'objet d'un approfondissement sur la durée du plan en particulier sur les populations cible du Pacte, la dimension formation, la dimension compétences et en élargissant la réflexion aux « acteurs » du monde économique. Par ailleurs, une réflexion sur les mutations en cours affectant l'emploi pourra être engagée afin d'anticiper la disparition de certaines professions et favoriser les transitions professionnelles et rendre compte :

- de l'évolution des technologies de l'information et de la communication,
- des mutations de l'économie, notamment de l'industrie, devant s'accompagner d'une reconversion des compétences détenues par les actifs/salariés et demandeurs d'emploi,
- des enjeux de transmission des entreprises.

## 2. LES RESSOURCES HUMAINES DU TERRITOIRE

L'enjeu du Pacte est de développer les compétences des publics pas ou peu qualifiés du territoire, qui **rencontrent des difficultés d'insertion, et sont parfois même confrontés à des risques d'exclusion du marché de l'emploi**. Or la France compte plus d'un million de chômeurs disposant d'un niveau de formation initiale inférieur au niveau IV, ainsi qu'un peu plus d'un million de NEET.

Au-delà du niveau de qualification, d'autres facteurs renforcent les risques d'exclusion du marché du travail, notamment le lieu d'habitation pour les résidents de quartiers de la politique de la ville ou en zones rurales, ou l'isolement de certains parents et ou encore le handicap, le décrochage, etc. **C'est pour remédier à ces difficultés et combattre ces risques d'exclusion que le Plan d'investissement dans les compétences vise en priorité les publics les vulnérables.**

**Afin d'apporter des réponses adaptées et nouvelles aux besoins de ces publics, un travail de définition et de caractérisation des difficultés que rencontrent ces populations constituera un des axes de travail à venir pour le groupe « diagnostic » constitué à l'occasion du Pacte.**

**Il s'agira de nommer ces difficultés et risques d'exclusion, d'en dessiner les contours, de les caractériser afin d'identifier les leviers pertinents pour les combattre.** Certaines difficultés ne relèveront pas nécessairement du domaine d'intervention du Pacte mais d'autres politiques mais ce travail d'identification et de caractérisation sera utile justement, pour penser les prises de relais et les mises en cohérence des différentes politiques publiques.

**À ce jour, les quelques données disponibles sur ces publics, sans exhaustivité, confortent la nécessité de prioriser les actions conduites dans le cadre du Pacte :**

- 411.130 habitants résident en QPV soit 5,3 % de la population régionale, répartis dans 140 quartiers (source Atlas CGET, septembre 2017) ;
- 53.7% de la population totale du territoire disposent d'un niveau de qualification inférieur au bac. On retrouve la même proportion parmi la population des demandeurs d'emploi (53%) ;
- 52% des bénéficiaires de formation dans la région se déclarent non qualifiés lorsqu'ils commencent leur formation ;
- La région compte 282.971 bénéficiaires du RSA (Source PFOSS 2016) ;
- 58.000 demandeurs d'emploi sont en situation de handicap soit plus de 9% de la population des demandeurs d'emploi (source Insee – Pôle emploi – AGEFIPH 2016)
- Une part conséquente de la population se trouve en situation d'illettrisme, environ 300.000 (7% de la population 18-65 ans) ; plus du double sont en difficulté pour utiliser les outils numériques (illettrisme) ;
- Au niveau national, le taux de chômage des jeunes est supérieur de 9 points à celui de l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi. En effet, selon une étude de la DARES (2015), le taux de chômage des jeunes est de 18,9%, alors qu'il est de 10,4% pour l'ensemble de la population. On retrouve en Région un différentiel équivalent ;
- La population des jeunes âgés de 15 à 29 ans se déclarant au chômage (sans être forcément inscrits à Pôle emploi) est de 168.300 personnes ;
- En 2017, les jeunes de moins de 25 ans représentent 21% des bénéficiaires de formation.

(Source INSEE – Atlas de la région Auvergne-Rhône-Alpes (sauf indication contraire).

Ces données ne couvrent pas ou ne détaillent pas d'autres populations vulnérables, également susceptibles de bénéficier des actions financées dans le cadre du Pacte comme les sans domicile fixe, les décrocheurs, les parents isolés, les personnes sous main de justice, les jeunes sortants de l'aide sociale à l'enfance, les jeunes non-inscrits ni à Pôle emploi ni dans les missions locales qui constituent autant de pistes d'approfondissement du diagnostic, permettant d'approcher la notion d'« invisibles ». Les travaux d'approfondissement d'une extension éventuelle de nouveaux publics cibles devront être assortis d'une capacité à la piloter.

En complément, une analyse territoriale sera nécessaire pour rendre compte des disparités géographiques (QPV, les ruralités, les zones enclavées, etc.) et permettre ainsi le ciblage des actions conduites dans le cadre du PACTE : assurer une offre de formations équilibrée sur tout le territoire, (ré)implanter l'offre de formation dans les zones qui en seraient dépourvues ...

De façon plus générale, la mise en place d'un observatoire des besoins des publics, prenant en compte les inégalités liées au lieu de résidence, apparaît nécessaire, afin de disposer de données fiables à échéances régulières sur ce sujet. Elle sera financée dans le cadre de l'axe transverse. Cet observatoire des besoins des publics sera porté par Via compétences, à partir d'un cadre d'intervention à définir en CREFOP.

Ainsi, le Pacte Auvergne-Rhône-Alpes veut apporter des solutions de développement des compétences plus nombreuses et mieux adaptées **aux publics de la région les plus en difficulté**, faute de compétences idoines et/ou de marginalisation par rapport aux systèmes institutionnels.

**L'enjeu est de permettre à ces publics de bénéficier du dynamisme économique et des nombreuses opportunités de recrutement.**

Une fois ce ciblage des publics et des zones blanches réalisé, il sera recherché un ajustement des interventions à effectuer dans le cadre du Pacte avec celles relevant du conseil régional afin d'éviter les redondances et d'optimiser les interventions.

### 3. LES BESOINS STRUCTURELS DU TERRITOIRE ET LES EVOLUTIONS PROSPECTIVES

**Dans les prochaines années, l'emploi connaîtra de profondes mutations.**

**Des besoins en compétence qui s'accroissent et se polarisent :** en région ARA la polarisation des emplois s'accompagne d'une polarisation territoriale accentuée du fait de la coexistence d'aires urbaines et rurales « très affirmées ».

Au-delà des besoins en compétences professionnelles liés aux filières d'avenir, le déficit de compétences de base, et les attentes croissantes des entreprises en compétences comportementales (« soft skills ») marquent ici comme ailleurs l'environnement régional. Les services aux entreprises à forte intensité de savoir (conseil assistance recherche), ainsi que les métiers d'aide et de soin à la personne illustrent bien cette bipolarisation des emplois.

La divergence des dynamiques démographiques dans le territoire devrait se poursuivre. Les métropoles régionales devraient continuer à capter les populations les plus qualifiées ayant la plus grande proximité à l'emploi. La poursuite de la concentration des emplois (qualifiés comme non qualifiés) en métropole se poursuivra à l'inverse des territoires péri-urbains et ruraux plus marqués par la part des fonctions résidentielles.

**Le numérique combiné à l'automatisation** rendra des activités économiques obsolètes et en fera émerger de nouvelles, transformant de façon radicale et accélérée le contenu de certains emplois, tout en contribuant à valoriser les compétences non automatisables (comme les capacités d'abstraction ou d'interaction sociale).

Les destructions des emplois nécessitant le plus de tâches physiques répétitives augmenteront, notamment dans l'industrie du fait de la robotisation, tout comme celles qui concernent des tâches cognitives simples, y compris dans l'encadrement, du fait du développement du Big data, de l'Intelligence Artificielle et du « cloud computing ».

**La transition écologique** est enclenchée et s'accroîtra. Les emplois verts et verdissants se développent, les métiers du réemploi apparaissent notamment dans le cadre de l'économie sociale et solidaire, le plan Diesel accompagnera le développement de l'électromobilité, les contrats de transition écologique des territoires sont en cours d'expérimentation.

**De nouvelles approches de consommation :** les modes de consommation évoluent avec une plus forte attente des consommateurs en matière de développement durable que les acteurs économiques prennent en compte. Les valeurs résidant dans l'usage progressent au détriment de la possession, ce qui entraîne une transformation de l'offre.

**Le développement des microentreprises et des autres formes d'emploi ou de travail, et de l'économie collaborative** accentuent la bipolarisation du système productif entre très grandes entreprises et TPE/PME.

**Le déploiement du télétravail** aura aussi des impacts, en raison de la généralisation des nouvelles technologies et des objets connectés, ainsi que le développement des espaces de travail et de collaboration partagés, pour lesquels des capacités spécifiques sont requises et encore peu identifiées.

L'augmentation des emplois dans le secteur de l'économie du partage ouvre de nouvelles pistes, ainsi que le changement du statut dans l'emploi : si le CDI reste encore la norme, la tendance à la hausse du travail non salarié se poursuivra avec le développement de statuts hybrides entre salariat et indépendant.

**Une nécessaire adaptation** ressort de l'analyse des besoins en emplois et en compétences des entreprises ou des branches professionnelles. La seule réponse formation n'est pas toujours suffisante pour traiter des questions d'évolutions stratégiques d'une branche ou d'une filière. La question de l'attractivité des métiers renvoie à l'amélioration de l'information sur les métiers en matière d'orientation.

Certaines branches connaissent des difficultés d'attractivité de leurs métiers, et peinent à recruter ou faire entrer des profils de personnes plus éloignés des critères habituels de leur pratique de recrutement ; c'est sur ces sujets que le Pacte régional doit apporter des avancées.

L'État et la Région, se mobilisent dans des accords-cadres dénommés en ARA Contrats d'Objectifs Emploi-Formation, portant en janvier 2019 sur la Plasturgie, le Transport-Logistique, le Numérique, en février 2019 avec les Industries de la Santé ; et en projet un COEF sur le secteur de la Culture. Les actions et les résultats de ces contrats pluriannuels seront portés à la connaissance du groupe partenarial travaillant sur les enseignements tirés des actions sur l'attractivité des métiers pour accentuer les actions innovantes destinées à lever les freins à l'entrée en parcours de formation.

Les actifs détiennent actuellement des compétences qui devront évoluer pour permettre la prise en main facilitée des actes métiers à venir. Cette conversion de compétences facilitera l'implication dans les nouveaux métiers car le parcours de formation fluide, en adaptation permanente, doit être intégré dans la vie professionnelle de chacun pour bénéficier à l'entreprise le moment venu. La bonne identification et la valorisation des compétences de chacun deviennent donc primordiales.

**Une exigence croissante se manifeste à l'égard du service public de l'emploi et de la formation** en termes de réactivité, d'accessibilité (transparence) et d'efficacité.

Les enjeux de coproduction du service d'orientation et d'accompagnement des transitions professionnelles avec les actifs et les entreprises, de participation citoyenne, ainsi que la simplification de l'accès aux services publics seront au cœur des attentes de nos concitoyens.

La personnalisation de la relation avec les actifs et les entreprises doit se poursuivre en privilégiant des approches locales déconcentrées, volontaristes et horizontales, et en utilisant de façon accrue des outils numériques et des réseaux sociaux.

Pour la région la priorité consiste à la fois à répondre aux besoins des secteurs en tension, à développer l'attractivité des emplois difficiles à pourvoir par un dialogue avec les branches professionnelles, à préparer les besoins de compétences des personnes en recherche d'emploi liés aux fortes transformations, et à assurer la transparence sur l'efficacité des formations dispensées permettant d'y accéder.

## 4. LES BESOINS IMMÉDIATS DE L'ÉCONOMIE RÉGIONALE

**En complément de sa dimension prospective et anticipatrice (besoins à moyen et long terme), le Pacte ARA doit permettre de répondre aux besoins à court terme des entreprises de la Région.**

L'identification précise de ces besoins constitue un préalable. Plusieurs sources peuvent être mobilisées :

- L'enquête BMO de Pôle emploi permet de repérer chaque année les besoins immédiats exprimés par les entreprises ;
- Le groupe « diagnostic partagé des besoins des entreprises et des actifs du territoire » a utilisé une analyse sectorielle qui permet d'identifier pour chaque secteur étudié les besoins en associant volumes significatifs, tendance d'évolution du métier et tension ;
- Une analyse plus poussée des causes des tensions, des leviers à mobiliser sera réalisée dans cadre du Pacte ;
- En outre, les signataires prévoient de mettre à disposition un système d'informations territorialisé permettant d'agréger les informations provenant des opérateurs, des pouvoirs publics et des branches professionnelles pour suivre en continu l'émergence des besoins, permettant au financeurs de formation, en particulier Pôle emploi et le Conseil Régional, d'en tirer les conséquences sur la construction de leur offre de formation. Dans une logique d'efficacité, les signataires envisagent de partir des outils et services existants (Formadiag) et d'étudier leurs possibilités d'évolution avant d'éventuelle décision de création de nouveaux outils.



## 5. L'IMPACT DES FORMATIONS

L'effort exceptionnel que représente le Plan d'investissement dans les compétences nécessite de bien cibler les actions et mesurer l'impact des actions conduites pour les publics cibles. C'est un enjeu central pour les signataires du présent Pacte.

La progression devra en particulier s'observer sur les 4 points essentiels que sont :

1. Le taux d'accès à la formation
2. Le taux de certification
3. Le taux d'abandon
4. Le taux de retour à l'emploi
5. Le taux d'insertion des bénéficiaires, en distinguant les actions préparatoires à la qualification (qui ne visent pas directement l'emploi), les actions certifiantes ou qualifiantes et les actions professionnalisantes.

**Les données disponibles (incomplètes) sont les suivantes :**

- **Le taux d'accès à la formation** est en 2017 de **11%** dans la région comme France entière, avec cependant une baisse plus marquée par rapport à 2016 (-5 pts vs -3pts) et des variations entre territoires.
- **Le taux d'abandon** : les données de la région sont meilleures que la moyenne France entière concernant les demandeurs d'emploi « non qualifiés », qui représentent cependant **29%** des abandons, pour des motifs variés détaillés ci-dessous :

Région / Motifs	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié (P1, P2)	Manœuvre	Ouvrier Spécialisé	Technicien dessinateur	Cadre	Agent de maîtrise	Ouvrier qualifié (P3,P4,OHQ)	Total général
<b>Auvergne-Rhône-Alpes.</b>	<b>41%</b>	<b>29%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>
Abandon du projet de formation	46%	30%	6%	6%	3%	5%	2%	2%	1%	100%
Absence ou abandon non justifié par le demandeur d'emploi	33%	34%	8%	6%	7%	2%	6%	2%	1%	100%
Arrêt maladie / Congé maternité ou paternité	43%	36%	5%	6%	2%	2%	3%	2%	2%	100%
Autres	44%	29%	6%	5%	3%	4%	3%	3%	3%	100%
Création / Reprise d'entreprise	33%	11%	22%	11%	0%	0%	11%	0%	11%	100%
Raison matérielle (mobilité, déménagement, finances)	38%	27%	5%	6%	6%	7%	8%	0%	3%	100%
Retenu(e) sur autre formation	32%	28%	7%	13%	7%	4%	4%	3%	3%	100%
Retour à l'emploi	37%	27%	7%	7%	8%	4%	6%	3%	2%	100%
<b>Total général</b>	<b>40%</b>	<b>32%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

- **Le taux de retour à l'emploi, tel qu'il est actuellement calculé**, est en 2017 de 51% à 6 mois après la formation (+3 pts par rapport à la moyenne nationale) et de 52% à 12 mois (- 4pts). Une analyse plus fine permettant de mesurer le taux d'insertion des personnes ayant bénéficié d'une formation, à comparer à celui des personnes n'ayant pas bénéficié de formation (à diplôme, ancienneté de chômage, sexe donnés) sera conduite par la DARES, dans une approche longitudinale, en distinguant selon l'objectif de formation.



# PARTIE 1 :

## LE CAP DE TRANSFORMATION 2019-2022

### Synthèse :

- Organiser un diagnostic en continu : améliorer les démarches de recueil de besoins et les outils existants, et partager ce patrimoine lors de rencontre type « Forums territoriaux »
- Déployer des parcours plus fluides vers l'emploi durable : de l'acquisition des « Essentiels » jusqu'à la qualification, dans une logique de compétences
- Modifier les modalités d'achat de formation dès 2019
- Un enjeu clé : mieux orienter et mieux sourcer, mieux accompagner
- Favoriser l'innovation et l'expérimentation, décloisonner pour faciliter l'innovation

**La contractualisation du Pacte marque l'engagement des signataires dans un objectif partagé pour le développement d'une approche de la formation par compétences, avec la volonté de favoriser l'accès de tous les publics à la formation. Pour atteindre cet objectif, le Pacte fixe un cap de la transformation à atteindre sur les quatre ans à venir : parcours sans couture, visant la qualification / certification et renforçant la capacité à apprendre tout au long de la vie pour une inclusion professionnelle et durable dans l'emploi.**

## LES DÉFIS

- Accompagner vers l'emploi les jeunes et les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés dans un parcours vers l'emploi durable sur la période 2019-2022 ;
- Accompagner l'adaptation de l'économie régionale aux mutations structurelles liées à la révolution numérique et au développement durable, en développant les compétences requises ;
- Développer des réponses en tenant compte de l'étendue du territoire et de ses contrastes en zones urbaines/péri-urbaines et zones rurales ;
- Porter un investissement particulier sur l'adaptation des dispositifs d'accompagnement et de formation des publics les plus fragilisés (dont les publics jeunes et publics en situation d'illettrisme ou d'illectronisme) ;
- Concilier les réponses à la fois aux besoins de l'économie traditionnelle et de ses mutations (ex l'industrie) et ceux des métiers émergents, en prenant en compte les risques liés à l'obsolescence des compétences ;
- Concilier par l'action l'ensemble des défis portés par la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, et s'appuyer sur l'engagement des acteurs économiques, et notamment à vocation inclusive, engagés au titre du Pacte ou des programmes nationaux ;
- Susciter et encourager les innovations à travers le recensement, la capitalisation et l'essaimage des pratiques les plus remarquables, le soutien à la R&D et à l'expérimentation, l'accompagnement à la transformation des pratiques des organismes de formation et des acteurs en charge de l'accompagnement. Des échanges avec les organismes de formation et leurs représentants professionnels viseront l'ambition d'essaimer ces transformations de pratiques pédagogiques au-delà des seuls organismes de formation positionnés sur le « marché de la formation des chercheurs d'emploi ».

## 1. IRRIGUER NOTRE PERSPECTIVE DE TRANSFORMATION PAR UNE APPROCHE « COMPÉTENCES » ARTICULEE AVEC LES PROJETS PORTES AU NIVEAU NATIONAL

Les transformations de l'emploi procèdent de deux tendances lourdes : leur niveau croissant d'incertitudes et la maille du diagnostic qui passe du métier à l'activité. En effet, dans un contexte où la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer, dans leur contenu, de façon significative à très importante (étude réalisée en janvier 2017 par le conseil d'orientation pour l'emploi), la mise en place d'une approche compétences au plus près de la réalité du travail est indispensable. Disposer de données prospectives fiables sur les besoins en compétences représente un enjeu déterminant pour la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité des personnes et le développement des organisations et des territoires.

Or l'identification précise et concrète des besoins de compétences est aujourd'hui particulièrement délicate. Cet enjeu est d'autant plus essentiel que les entreprises indiquent très fréquemment qu'elles ont des postes à pourvoir mais qu'elles rencontrent des difficultés pour trouver les personnes répondant à leurs attentes. Les entreprises ont bien souvent des difficultés également à identifier leurs besoins de compétences et à les formaliser.

En outre, l'approche compétence renouvelle profondément la relation avec la connaissance. Elle valorise des aptitudes ou capacités que la formation académique peine à reconnaître. Elle permet d'élaborer un nouveau référentiel facilitant le dialogue entre les parcours de certification, la transférabilité des capacités dans un autre environnement temporel ou spatial. Elle conduit à identifier un capital personnel et humain qui a vocation à être traduit en qualifications susceptibles d'être reconnues par le droit conventionnel du travail.

Dès lors, **l'amélioration de la définition des besoins de compétences des entreprises**, leur formalisation et leur capitalisation est indispensable afin de permettre aux acheteurs de formation **d'adapter en continu l'offre de formation** pour répondre à ces besoins. Cela suppose de :

- Développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises ;
- Permettre aux entreprises de connaître finement les compétences (techniques, comportementales, transversales et émergentes) dont elles ont besoin pour réaliser leurs activités et d'identifier celles qui leur manquent à court ou moyen terme ;
- Les impliquer le plus possible, selon des modalités à imaginer, dans la construction de l'offre de formation afin qu'elles perçoivent un « retour sur investissement », notamment dans la mesure où elles considèrent largement que l'offre de formation ne prend pas suffisamment en compte leurs besoins.

**Ces dimensions sont d'ores et déjà prises en charge par les premiers travaux portés au niveau national associant les branches professionnelles, Pôle emploi, les principaux certificateurs, le réseau des Carif Oref ... Les travaux vont se poursuivre afin de favoriser la création d'un langage de référence sur les compétences.**

C'est dans ce cadre que s'inscrivent les signataires, pour que le Pacte Auvergne-Rhône-Alpes contribue aux travaux préparatoires, à l'évaluation des développements des systèmes d'information nécessaires et aux tests de déploiement, en vue de :

- intégrer plus fortement les savoirs opérationnels tout en permettant la certification par un titre ou un diplôme, gage d'une insertion professionnelle durable ;
- favoriser la co-construction de formations « cousu main » avec les entreprises, « ex nihilo » ou par l'adaptation des formations existantes qui seront autant d'éléments qui alimenteront la transformation.

**L'approche compétences aura également des conséquences sur le rôle des organismes de formation**, que les systèmes d'information nationaux doivent accompagner et faciliter.

L'enjeu est de (mieux) identifier les compétences mises en œuvre dans le métier afin de re-scénariser les formations sur la base de modules de compétences indépendants, permettant ainsi, une souplesse des entrées et sorties en formation et donc une réduction des délais d'entrée en formation. Ces pratiques ne sont pas nouvelles et de nombreux organismes de formation ont d'ores et déjà découpé leurs formations en modules. Néanmoins, l'approche compétences nécessite d'aller plus loin : la dynamique portée par la loi Liberté de choisir son avenir professionnel et les travaux nationaux en cours visent à généraliser la modularisation des formations et le découpage en blocs de compétences, mais également à renforcer le rôle de veille des organismes de formation sur l'évolution des métiers et des compétences et de faire de l'approche compétences une pratique didactique.

- Cette approche est indispensable à une réelle individualisation des parcours sur la base d'un positionnement. La formation ainsi re-scénarisée, et accessible dans les catalogues de formation mis à disposition des conseillers et des bénéficiaires, deviendra alors plus lisible à la fois pour les Conseillers en Évolution Professionnelle, pour les actifs (demandeurs/chercheurs d'emploi ou salariés) et pour les entreprises qui pourraient alors mieux s'approprier l'offre régionale.
- Enfin, les groupes de travail nationaux auxquels les signataires du Pacte souhaitent contribuer pourraient faciliter le fait que chaque compétence ou groupe de compétences fasse l'objet **d'une attestation reconnue par tous avec une équivalence en terme de « niveau de qualification » (donc normée) ou d'une certification partielle** (exemple: Certificat de compétences professionnelles pour les groupes de compétences). Cette reconnaissance des compétences permettrait la construction de **parcours itératifs** par la souplesse des entrées et sorties en formation et limiterait les risques de décrochage.
- L'enjeu est d'importance : le Pacte Auvergne-Rhône-Alpes sera réussi si les signataires sont en capacité de valoriser le nombre de publics ayant progressé de tel à tel niveau.

## 2. RENFORCER NOTRE CAPACITE A RECUEILLIR ET ANALYSER EN CONTINU LES BESOINS DE COMPETENCES

Les transformations de l'emploi et le développement de l'approche « compétences » nécessitent de mieux connaître les besoins de compétences, les caractéristiques des populations et entreprises concernées, leurs attentes, d'identifier plus rapidement « les signaux faibles » et de mesurer l'impact de nos actions.

Pour cela, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur un **diagnostic en continu** permettant d'ajuster les réponses apportées tout au long de la durée du Pacte.

**Le Pacte ARA propose de retenir le schéma suivant sur la période 2019 – 2022 :**

- **la mise à jour régulière du diagnostic des besoins de développement des compétences** sera coproduite dans le cadre du CPRDFOP, à l'aide d'une base de données partagée entre tous les acteurs ;
- **des travaux complémentaires ad hoc** seront réalisés sur les secteurs dont la reconversion des compétences est à anticiper.

**Le travail du diagnostic portera à la fois sur l'identification des besoins en compétences des entreprises et des secteurs clés de l'économie régionale (à court terme et de façon prospective), la demande sociale, c'est-à-dire l'identification des acquis et des besoins des personnes en recherche d'emploi, en prenant en compte l'offre de formation existante sur le territoire, le point d'intersection étant la compétence, les blocs de compétences et la certification.**

Le travail de diagnostic s'appuiera sur l'existant et intégrera les données et analyses sur les besoins en emplois et en compétences réalisées par les différents acteurs.

L'animation de ce diagnostic sera réalisée par le groupe de travail, animé par Via-Compétences associant la DIRECCTE, l'Éducation nationale, Pôle emploi, le Conseil Régional et l'URSSAF au sein duquel des travaux sur les domaines d'activité et d'excellence en ARA, avec une focale sur les métiers en tension sont engagés. Au-delà du travail de capitalisation de données statistiques, l'objectif de ce groupe est de consolider l'ensemble des travaux existants afin de permettre une identification précise et concrète des besoins de compétences.

Le groupe de travail consultera et associera les branches professionnelles (et leurs outils paritaires, OPCO et OPMQ) et les partenaires sociaux et présentera ses travaux à échéances régulières au CREFOP.

Le Pacte visant **la transformation des fonctionnements actuels**, chaque acteur en capacité d'apporter les données et outils utiles au diagnostic en continu s'engage à les renforcer et les adapter pour répondre aux enjeux précités.

## 1/ L'évolution des démarches et des outils de collecte de besoin

- ▶ **Pôle emploi mettra à disposition les outils existants et les compétences dont il dispose déjà sur les besoins en termes d'emploi:**
  - **La plateforme « Formadiag »** sera mise à disposition des acteurs et des membres du Service public de l'emploi afin d'identifier les besoins prévisibles et récurrents des entreprises et des demandeurs d'emploi. Cette plateforme d'aide à la décision sur les achats de formation conventionnés permet de partager un diagnostic sur les besoins de formation sur un territoire avec les acteurs de la politique de formation ainsi que les opérateurs du CEP (agrégation de données de l'ACOSS, INSEE, DARES... et Pôle emploi). Elle sera enrichie de modules complémentaires identifiés comme nécessaires par les acteurs de la région, en complémentarité avec les investissements réalisés dans d'autres Pactes ;
  - **Pour prendre en compte aux besoins complémentaires identifiés par le groupe « diagnostic », une enquête supplémentaire sera réalisée pour affiner le recueil des besoins :** identifier et caractériser les causes des tensions au recrutement, affiner la volumétrie des besoins de compétence et bien calibrer l'offre de formation, sur la base des secteurs recrutant le plus. Ces travaux seront conduits en lien avec la Direction des Statistiques de Pôle emploi, afin d'assurer leur cohérence avec l'ensemble des données existantes et d'analyser leur apport.
- ▶ **Des travaux à conduire sur les besoins de compétences pour diffuser l'approche compétences, en articulant travaux conduits au niveau national et au niveau régional.**
  - Les partenaires engagés dans le Pacte Auvergne- Rhône-Alpes souhaitent **contribuer à l'émergence d'un langage compétences**, en contribuant à des travaux d'actualisation et d'enrichissement du référentiel existant, tant sur les compétences techniques (hard skills) que sur les compétences transverses ou de savoir-être professionnel (soft skills).
  - **Le (nouveau) référentiel compétences**, utilisé par les entreprises lors des dépôts d'offres d'emploi déployé par Pôle emploi au niveau national (et d'ores et déjà disponible par API sur Emploi Store dev) constitue la base pertinente de ces travaux.
  - Dans cette optique, il sera présenté et partagé auprès de tous les acteurs en situation de collecter des besoins de recrutement. Les partenaires du Pacte, et en particulier Via Compétences pourront l'utiliser pour appuyer les démarches de diagnostic croisé relatif aux caractéristiques :
    - des publics (jeunes décrocheurs et Neet, DEBOE, Parents isolés, illettrisme..),
    - des territoires (rural/urbain/péri-urbain),
    - des dispositifs (QPV, PEC, IAE, accueil des migrants et réfugiés).
    - des offres en tension



- ▶ **Les outils et données dont disposent les partenaires seront partagés, comparés et intégrés** pour enrichir les travaux portés au niveau national sur un référentiel de compétences mobilisable du point de vue du recrutement (offre d'emploi et profil candidat) comme de la formation (parcours de formation).
- **Les données collectées dans le cadre de la démarche Compétences de Pôle emploi pourront être complétées par les données issues d'autres outils et d'autres travaux.** En effet, de nombreux travaux existent mais ils restent trop souvent cloisonnés dans leurs approches. Les branches professionnelles et leurs outils paritaires (OPCO et OPMQ) seront mobilisés, de même que les CCI, CRMA..., les clusters et pôles de compétitivité. C'est tout l'enjeu du Plan d'investissement dans les compétences, dans le cadre de travaux nationaux et avec les contributions des Pactes, de permettre de progresser de façon décisive dans l'approche compétences par la consolidation et le croisement de données sur les compétences. Il sera donc proposé à d'autres structures du territoire d'enrichir l'outil d'observation, patrimoine commun.
- Des travaux seront également menés avec les organismes de formation de la région, afin de contribuer à rendre ce référentiel mobilisable pour décrire les formations en termes de compétences.
- ▶ **La mobilisation des branches professionnelles, appuyée par la fonction régionale d'études statistiques et prospectives (qui contribue aux travaux du SPER) et par les chefs de projet sectoriels de Pôle emploi.**
- Les branches professionnelles seront intégrées à part entière aux réflexions et aux travaux, dans une optique de partage en continu et réciproque des informations nécessaires à l'agilité de la réponse formation. Elles seront associées aux travaux afin de confirmer, compléter, contextualiser, prioriser les constats issus de ces travaux, voire dans certains cas infirmer ou amenuiser.
- Les travaux sectoriels conduits par Pôle emploi grâce à son réseau de chefs de projet régionaux sectoriels<sup>1</sup> ainsi que ceux issus des contrats d'objectifs emploi formation, conduits par la Direccte avec les branches professionnelles dans le cadre de sa politique contractuelle<sup>2</sup> seront mis à disposition des acteurs.

**Il s'agit de faire, en Auvergne-Rhône-Alpes, dans le cadre du Pacte, en appui des travaux menés au national autour d'un référentiel de compétences, un laboratoire grandeur nature de la préparation d'un langage de référence sur les compétences. Cet objectif, très ambitieux, pourra dans un premier temps se déployer à titre expérimental sur un ou deux secteurs / métiers, afin de tester une méthode robuste avant de généraliser.**

<sup>1</sup> Pôle emploi s'est en effet doté de chefs de projet sectoriels qui rencontrent les représentants des branches afin de développer la connaissance des besoins en compétence et co-construire les réponses formation adaptées. En 2018, les secteurs suivants sont couverts: numérique; plasturgie; aéronautique; industrie, nucléaire. Le réseau des chefs de projets sectoriel pourra être élargi pour répondre aux enjeux du Pacte

<sup>2</sup> La DIRECCTE associe l'ensemble du partenariat régional, dont Pôle emploi, à l'occasion de ces contrats d'études prospectives régionaux avec plan d'actions. Ces CEP comportent des constats sur les évolutions de la branche au plan régional, et des axes de travail portant notamment sur l'attractivité des métiers, le développement des compétences à assurer. Ces démarches sont animées avec l'appui de Via-compétences qui organise les comités techniques et les comités de pilotage

## 2/ Le développement d'un outil d'aide à la décision accessible à tous

Le Pacte nécessite le partage des données et des analyses pertinentes pour co-produire le diagnostic des besoins en compétences avec toutes les parties prenantes : branches professionnelles (région/DT/Département), OPCO (régional/local), ARA Entreprises (local), Cluster, pôles de compétitivité, etc. Au-delà du travail de capitalisation des données statistiques, la finalité est d'apporter les éléments pour identifier précisément les besoins de compétences et partager ces éléments dans le cadre d'un patrimoine commun partagé par les acteurs de l'emploi formation. Ces résultats permettront d'adapter, au fil de l'eau, la stratégie d'action.

Le Pacte va donc permettre « d'upgrader » les outils existants (**exemples : Formadiag, l'outil de cartographie de Via compétences**), de les interconnecter, voire de financer spécifiquement des modules complémentaires de partage de données nécessaire à chaque acteur du monde économique de Auvergne-Rhône-Alpes afin d'identifier les compétences nécessaires à venir. La collecte, l'agrégation des données, la « remasterisation » de l'outil existant identifié comme le plus complet et la création de modules spécifiques pourra être financée dans le cadre du Pacte (axe transverse) (outil et moyens humains associés).

**Dès 2019, le groupe « diagnostic » identifiera parmi les outils existants et ceux en projet<sup>3</sup>, celui d'entre eux le plus à même de devenir un « prototype augmenté » pour mieux partager les données de diagnostic des 13 domaines d'excellence, intégrer de l'intelligence artificielle et développer les perspectives dégagées.** Le groupe « diagnostic », en lien avec les équipes nationales des outils existants concernées élaborera le calendrier de test sur un des 13 domaines pour confirmer le besoin de développements.

À partir de 2020, les travaux se poursuivront avec l'objectif de se doter d'un outil partagé sur tout le territoire avec l'ensemble des données disponibles sur l'emploi et la formation. Une attention particulière sera portée au repérage des besoins supplémentaires en main d'œuvre et à la dimension formation associée, lors desancements des grands projets/chantiers ainsi que les reconversions en fin de chantier, et ce en relation avec le Conseil Régional, la DIRECCTE, la Préfecture.

---

<sup>3</sup> Pour illustration, Pôle emploi peut mettre à disposition la plateforme existante Formadiag, spécialisée à date sur les données utiles au diagnostic des besoins de formation dans les territoires. Un projet est en cours pour visualiser les données globales sur le marché du travail (« smart emploi »).

### 3/ Organiser des forums territoriaux des compétences

L'un des enjeux phares de la transformation concerne d'une part l'assurance que les formations nécessaires à la qualification et certification des publics PIC soient disponibles ; d'autre part qu'elles soient visibles suffisamment à l'avance pour élaborer des parcours de formation intégrés et lisibles pour faciliter le Conseil en Evolution Professionnelle et l'orientation en formation.

Il est ainsi essentiel d'organiser une veille en continu des compétences attendues par le monde économique, à la fois pour répondre aux besoins de recrutement immédiats et pour anticiper les évolutions (besoins émergents).

Ces forums permettront de partager le diagnostic de besoins et de mettre de la souplesse dans la programmation des actions de formation financées au titre du PACTE. Cette dynamique s'appuiera sur des échanges sous forme de forums territoriaux des compétences impliquant l'ensemble des acteurs (Région, État, certificateurs branches, observatoires, opérateurs, grands comptes, représentants des organismes de formation), organisés sous l'égide de l'État.

### 3. DÉPLOYER DES PARCOURS PLUS FLUIDES VERS L'EMPLOI DURABLE : DE L'ACQUISITION DES « ESSENTIELS » JUSQU'À LA QUALIFICATION, DANS UNE LOGIQUE DE COMPÉTENCES

Pour les publics visés par le Pacte, **travailler à la construction de parcours plus fluides, composés d'actions davantage intégrées** et qui s'enchaînent sans générer des délais d'attente trop longs constitue un enjeu clé.

En effet, les actions qui composent le parcours sont, aujourd'hui, insuffisamment coordonnées et chaînées et les passages d'une étape de parcours à une autre enregistrent des taux de rupture et d'abandons trop importants. L'éventail des dispositifs est large : garantie Jeunes, dispositifs 2ème chance – E2C, Epide, APP et offre de formation professionnelle répondant à ce même objectif –, apprentissage, CléA ... Ces dispositifs répondent à des singularités de besoins et ont leur pertinence ... Mais les « zones grises » sont nombreuses et le passage de l'un à l'autre ne s'enchaîne pas toujours rapidement, fragilisant les parcours de développement de compétences.

- ▶ La « circulation » des personnes parmi différents dispositifs interroge la cohérence des parcours et celle de la réponse proposée. De ce fait, il est nécessaire de **penser les passerelles** et les moyens de remédier à des situations toujours singulières et rendre celles-ci lisibles et claires.
- ▶ Des abandons et / ou des interruptions entre étapes de parcours qui appellent des réponses innovantes en terme d'accompagnement et de médiation. Le Pacte doit permettre une compréhension fine des publics particulièrement sujets à abandonner la formation, les motifs et les types de formation concernés.
- ▶ Il faut tenir compte du fait qu'une partie des demandeurs d'emploi en activité réduite enchaîne les contrats précaires, faute d'une qualification suffisante leur permettant d'accéder à des emplois plus stables. L'impératif économique les conduit à privilégier une vision de court terme (conserver le niveau de rémunération actuel) au détriment d'un bénéfice de moyen terme (bénéficier d'une formation permettant une plus grande stabilité dans l'emploi et une rémunération plus élevée). Le Pacte donne l'opportunité de comprendre les leviers à mobiliser pour ces situations. En particulier d'identifier en quoi la possibilité de réaliser des suspensions et des retours de formation permettrait de conserver les acquis du parcours interrompu et de traiter le sujet (Cf. expérimentations).

**Pour ce faire, les principaux axes de transformation du Pacte (développés dans la 2<sup>ème</sup> partie) portent les ambitions suivantes.**

## 1. AXE 1 DES PARCOURS QUALIFIANTS ET/OU CERTIFIANTS VERS L'EMPLOI, RENOUELÉS DANS LEUR CONTENU AU REGARD DES BESOINS DE L'ÉCONOMIE EN TEMPS RÉEL ET DE FAÇON PROSPECTIVE

- ▶ **Pour répondre aux besoins structurels du territoire, en lien avec les enjeux de développement économique**, proposer des parcours intégrés pré-qualification – qualification ;
- ▶ **Pour adapter en continu les parcours certifiants aux besoins de compétences émergents** expérimenter sur, au moins 10 lots, des modules qui complètent les parcours certifiants sur les besoins de compétences des entreprises, non couverts par les référentiels de certification ;
- ▶ **Pour répondre aux besoins des secteurs en tension et des entreprises qui peinent à recruter**, proposer des parcours intégrés remise à niveau – professionnalisation, dans de nouvelles approches renforcées de formation en situation de travail ;
- ▶ **Pour valoriser les acquis et adapter les parcours certifiants aux besoins de ceux qui se reconvertissent**, proposer des parcours de VAE collective multi sectorielle.

- **adaptation des formations qualifiantes et certifiantes** pour en permettre l'accès aux publics qui ont besoin de renforcer leurs compétences de base et pour répondre aux besoins nouveaux des entreprises non encore intégrés dans les programmes certifiants ;
- **évolution des modes d'accompagnement à la VAE** pour en permettre l'accès au plus grand nombre, réduire les délais et les découragements associés et développer la formation par blocs ;

## 2. AXE 2 GARANTIR L'ACCÈS DES PUBLICS FRAGILISÉS AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPÉTENCES CLÉS

L'objectif porté dans le cadre de cet axe 2 est de **regrouper une palette de solutions permettant la consolidation des Essentiels, c'est-à-dire à la fois savoirs fondamentaux (savoirs de base et compétences numériques) et compétences sociales et cognitives**. En effet, l'acquisition de ces compétences constitue, pour de nombreux jeunes ou adultes à la recherche d'un emploi ou d'une 1ère insertion professionnelle, une condition d'accès à une formation qualifiante et un prérequis indispensable à l'insertion en entreprise et, dans de nombreux secteurs, la capacité d'« apprendre à changer » devient plus importante que le geste professionnel lui-même.

En outre, pour réduire les abandons et soutenir la motivation de ces publics fragiles, les différentes études disponibles confirment la nécessité de stages de découverte et de contacts avec d'anciens stagiaires en amont de la formation, ainsi que le développement des formations en entreprises ou en situation de travail (FEST). De même, lors de la formation, des modules numériques peuvent également permettre de casser l'image négative d'une formation de type scolaire.

- Le dispositif CléA qui propose à la fois une étape d'évaluation qui permet de valoriser les acquis et de faire le point sur les compétences à acquérir et une certification reconnue constitue un des éléments du parcours.
- Il pourra être précédé ou complété, pour ceux qui en ont besoin, par des actions plus ciblées sur la lutte contre l'illettrisme et/ ou des actions de remédiation.
- À ce titre, il conviendra de s'appuyer à la fois sur les travaux issus du Plan régional de lutte contre l'illettrisme qui insistent notamment sur la nécessité d'améliorer l'évaluation du besoin de la personne au regard de son projet d'insertion sociale et professionnelle.
- L'intégration des formations sur les compétences sociales ou relationnelles (« soft skills ») ou la mobilisation de pédagogies plus inductives, de pédagogies inversées, les mises en situation professionnelle ou les situations d'alternance apprenante sont autant d'ingrédients pertinents, qui seront également intégrés à ce parcours sans couture.
- Des modules de découverte des métiers ou d'immersions en entreprise seront également proposés.

**Le parcours permettra également de mobiliser un accompagnement** pendant la formation, des dispositifs innovants permettant d'éviter les abandons et les ruptures, de renforcer les approches non scolaires, d'apprendre par le faire, basées sur les compétences vocationnelles, en intégrant le digital, de renforcer les articulations avec le monde de l'entreprise et de favoriser le cas échéant les allers-retours entre emploi et formation.

Par ailleurs, ces parcours seront automatiquement accessibles (sans sélection ni prérequis), notamment pour les publics qui auront bénéficié de la « Prépa Compétences » et de ceux qui auront été repérés dans le cadre de l'appel à projets déconcentré « repérage des invisibles ».

**Enfin, pour améliorer la fluidité des parcours, la coopération des acteurs est centrale.** Or, l'éclatement ou l'éparpillement des approches rend les parcours plus complexes et génèrent, au-delà des ruptures de prise en charge temporelle, des ruptures d'approches pédagogiques. Les modalités d'achat peuvent également accentuer ou atténuer ce défaut de chainage :

- Renforcer la coopération entre les organismes de formation, notamment en termes d'ingénierie de parcours et fédérer, mettre en réseau et mutualiser (pour construire des parcours plus fluides, atteindre une taille critique et apporter des réponses formatives plus pertinentes pour les publics).
- Favoriser des allers & retours entre formation et emploi, en autorisant des suspensions ...
- Proposer des logiques de mise en réseau notamment entre les organismes de formation mobilisés dans le cadre des parcours certifiants et les organismes de formation de la « fabrique de la compétence ».
- Développer les passerelles

#### **Pour consolider les compétences clefs maîtrisées par les publics fragilisés**

- création de solutions globales et « cousues main », qui permettent de consolider les Essentiels - savoirs fondamentaux (savoirs de base et compétences numériques) et compétences sociales et cognitives
- soutien aux formations en situations de travail et aux formations axées sur la mise en activité, particulièrement favorables à l'inclusion des publics très éloignés.

## 4. UN ENJEU CLÉ : MIEUX ORIENTER ET MIEUX SOURCER, MIEUX ACCOMPAGNER

Le succès du Pacte passera notamment par une attention renouvelée aux conditions de mise en œuvre des processus d'accompagnement des bénéficiaires. Le conseiller en évolution professionnelle doit rester l'interlocuteur du référent du parcours au sein de l'organisme de formation.

En outre, les publics visés par le Pacte se caractérisent, pour un nombre important d'entre eux, par une faible appétence à la formation, une faible estime de soi et un rapport aux institutions et aux apprentissages scolaires marqués par l'échec. Il est essentiel de développer un accompagnement qui remette les bénéficiaires en confiance et les ouvre à la perspective d'une dynamique d'apprentissage.

### 1. Conforter le rôle du conseiller en évolution professionnelle en matière d'engagement et de suivi du parcours

Pour les publics du Pacte, accompagnés dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle, l'engagement et la réussite du parcours de formation dépendent au premier chef de la qualité de la relation de conseil et d'accompagnement.

Des dispositions seront prises pour que l'ensemble des conseillers en évolution professionnelle de la région ARA dispose de toutes les informations nécessaires pour maîtriser l'offre de services mise à disposition dans le cadre du Pacte régional.

Les signataires souhaitent également associer plus largement l'ensemble des acteurs qui interviennent dans l'accompagnement des publics en difficulté pour la détection des besoins de ces publics, en particulier les travailleurs sociaux des conseils départementaux, afin de fluidifier la circulation de l'information entre acteurs de l'insertion et de partager l'impact propre de la formation dans le projet d'insertion.

### 2. Faciliter l'inscription sur un parcours de formation

Aucune difficulté d'accès ne doit représenter un obstacle dans la mise en mouvement de la personne vers la formation, lorsque son projet est consolidé. C'est pourquoi il sera essentiel de garantir un accès plus simple, plus rapide et plus sécurisé à la formation, à partir de 3 actions convergentes :

- Rendre lisible et visible la programmation des actions sur 6 mois glissants par une gestion adéquate des commandes de formation
- Améliorer l'accès de tous à la formation, en facilitant l'accès des conseillers en évolution professionnelle aux informations indispensables à l'inscription en formation, grâce à la mise à disposition de l'application informatique OUIFORM faisant désormais partie de notre « **patrimoine commun** ». OUIFORM est opérationnel depuis août 2018 pour les demandeurs d'emploi inscrits. Il est dorénavant



mis à disposition des réseaux régionaux des Missions Locales et des Cap Emploi afin de faciliter l'accès à la formation des personnes non-inscrites comme demandeurs d'emploi. L'ouverture à d'autres prescripteurs de l'accès à cet outil est à poursuivre.

- Faciliter, pour ceux qui le souhaitent, l'auto-positionnement sur les formations à partir de leur espace personnel sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) ou l'appli Ma formation.

En complément du volet « outillage », le Pacte visera le développement de la **coordination inter opérateurs, le partage des pratiques et la mise en synergie** pour optimiser les efforts fournis en faveur de ces publics. Des engagements réciproques seront notamment à prendre pour mesurer les effets du Pacte sur la réduction des écarts entre les niveaux de qualification.

## 5. ADAPTER LES MODALITÉS D'ACHAT DE FORMATION

Les signataires souhaitent que le Pacte contribue à une évolution profonde des modalités d'achat de formation, et de l'ingénierie des contenus et formats pédagogiques.

**Une transformation en profondeur de l'appréhension des besoins de formation via l'approche compétences est engagée et sera intensifiée dans le cadre du Pacte :**

- Approche compétences pour exprimer les besoins de recrutement des entreprises
- Approche compétences pour restituer les profils des demandeurs d'emploi par territoire
- Approche compétences pour solliciter une évolution conséquente de la carte de service des organismes de formation.

Ainsi, **la compétence devient l'objet central du langage commun** public / employeur / organismes de formation.

**Au-delà de cette évolution, le Pacte va favoriser de nouvelles pratiques en matière de formation, guidées par 3 principes :**

- Proposer des parcours personnalisés et fluides ;
- Gagner en agilité dans le contenu de la commande de formation afin de prendre en compte les besoins de compétences émergents, notamment liés à la révolution numérique et à la transition écologique ;
- Favoriser une adaptation / modernisation des contenus et des pratiques pédagogiques.

**Les leviers sont les suivants :**

- adapter la politique de coûts et les tarifs, en particulier à l'effort de mobilité des organismes de formation pour aller au plus près de la demande de formation ;
- inciter les organismes de formation à faire preuve d'innovation et laisser le champ pour expérimenter des actions de formation qui pourront devenir les modèles de demain, qu'elles soient achetées sur le marché ou en financement individuel ;
- donner de la visibilité aux organismes de formation pour leur permettre d'investir et de se transformer ;
- favoriser la coopération au service des parcours dans une logique d'expérience utilisateur pour le stagiaire de la formation.

**Dans le cadre du Pacte régional, les évolutions suivantes seront portées :**

- amplifier les ingénieries innovantes retenues dans les nouveaux marchés AFC de Pôle emploi et les élargir à l'ensemble des formations des axes 1 et 2 du Pacte ;
- mobiliser une nouvelle modalité de contractualisation dans le cadre des « Essentiels » prévue à l'axe 2, reposant sur une nouvelle unité d'œuvre autour de la journée d'ouverture ou l'heure formateur, pour une sécurisation plus forte des organismes de formation en contrepartie d'exigence de qualité renforcée ;
- favoriser la coopération entre organismes de formation pour assurer une continuité dans les parcours des personnes entre Essentiels et parcours certifiants, le cas échéant avec des conditions financières adaptées ;
- mettre en place, dans le cadre des futures commandes de formation et en dialogue de gestion avec les organismes de formation, un « plan d'amélioration de service » dont l'objectif est de permettre une amélioration progressive du service rendu aux usagers.

D'ores et déjà, les nouveaux marchés 2019 intègrent un volet accompagnement et la gestion des périodes d'interruptions volontaires. La commande de formation, à venir, sur les savoirs « essentiels », prolongera et amplifiera ces transformations. En complément, l'achat sur devis permettra de répondre à des besoins « sur mesure », sectoriels ou territoriaux.

## ► Dès 2019, des modalités d'achat revisitées

### ► Des formations adaptées à l'approche par les compétences et à la logique de parcours vers l'emploi durable

A partir de 2019 l'écosystème d'achat de formations s'appuiera progressivement sur une logique de parcours structurés en compétences (disponibles, attendus et à développer), conduisant à développer l'achat modulaire, souple et sur-mesure par rapport aux besoins de compétences des entreprises, et à l'évolution des emplois.

### ► Des formations intégrant la mise en activité

L'un des écueils principaux de la formation, rencontré par tous les apprenants et de manière renforcée par les publics les plus fragiles, concerne la capacité d'apprentissage pour comprendre et intégrer des notions plus ou moins abstraites et la capacité à **transposer** ce qui a été appris en situation réelle. Les apports émergents de la recherche pédagogique et de la neuro-éducation montrent le bénéfice pour ces publics d'un apprentissage par le faire et la mise en situation concrète, avant même l'apport de notions plus abstraites et pour en faciliter la compréhension.

C'est pourquoi les signataires du Pacte Auvergne-Rhône-Alpes sont convaincus que les contenus de formation doivent **intégrer la mise en activité** : pédagogie du geste, de l'apprentissage en mise en situation, situation de travail apprenante, intégration de l'entreprise dans l'innovation pédagogique, revoir l'utilisation des périodes de stage en entreprise.

A ce titre, les organismes de formations retenus dans le cadre de ces nouveaux achats devront renforcer la collaboration avec leurs réseaux d'entreprises et disposer dans le cadre de leurs séquences formatives, de machines et matériels de l'entreprise (en réel ou en virtuel). En conséquence, la conception et la mise en œuvre des modules suivants sont prévues dans le cadre de ces nouveaux marchés :

- Module « accompagnement par l'alternance intégrative »
- Module « intégration en entreprise par un accompagnement de proximité »
- Module « formation en situation de travail apprenante »
- Module « posture professionnelle en entreprise »

### ► Des formations intégrant la VAE notamment sur la base de parcours mixtes

La Validation des Acquis de l'Expérience permet non seulement de prendre la personne où elle en est, mais aussi de la valoriser en faisant reconnaître les acquis de son expérience, même brève, tout en mobilisant si besoin les modules ou expériences complémentaires nécessaires à l'acquisition de nouveaux blocs de compétences.

De façon générale, les nouveaux marchés systématisent la réalisation d'un positionnement permettant aux individus de se projeter sur des certifications leur permettant de valoriser les compétences acquises dans le cadre de leur expérience professionnelle mais aussi d'identifier les éventuels modules de formations complémentaires à réaliser pour favoriser leur réussite à l'examen final.

### ► Des systèmes plus agiles d'apprentissage

Au-delà des dispositifs de type AFPR / POEI, des modalités différenciées de délivrance des compétences seront développées, telles que la formation ouverte et à distance (FOAD), le partage de plateaux techniques, l'adaptation de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) aux demandeurs d'emploi, l'utilisation de la réalité virtuelle immersive, la réalité augmentée, les dispositifs favorisant l'entrée/sortie permanente en formation, les entreprises d'entraînement pédagogiques, les écoles de production, le e-learning, les MOOC et Serious games ... En particulier, l'expérimentation de formations en situation de travail sera développée, dans une logique de Proof of Value au sein d'entreprises qui accepteraient de former les publics ciblés par le Pacte.

Enfin, et au regard des caractéristiques du public ciblé par le Pacte, ce nouveau marché de formation prévoit la possibilité d'intégrer dans une même commande et de façon individualisée une action de développement/remise à niveau/savoirs de base (avec possibilité de certification CléA), ainsi que l'acquisition des compétences professionnelles correspondant à la cible de retour à l'emploi.

### ► Un accompagnement adapté au profil des stagiaires relevant du Pacte

Le Pacte régional prévoit que les **achats de formation intègrent un accompagnement personnalisé** aux besoins de chaque stagiaire porté par l'organisme de formation :

#### Pendant la formation :

Un accompagnement dont l'intensité et les modalités (par exemple sous forme de coaching personnalisé) seront adaptées en fonction du profil de l'apprenant, de la durée et des modalités pédagogiques de la formation

#### En fin de formation :

Une mise à jour de compétences du stagiaire pour mieux valoriser ses nouvelles compétences (sa « carte de visite », « carte de compétences », « portfolio » ou « badge numérique ») auprès des entreprises qui recrutent.

Si besoin et selon la dynamique de son parcours vers un emploi durable, une orientation vers une étape formation complémentaire, sans délai ou bien minima entre les deux étapes (parcours dit « sans couture »)

Une prescription vers des prestations « booster » pour optimiser la dynamique du retour à l'emploi (exemple : prestation « Activ'emploi »)

### ► L'enrichissement des modalités d'évaluation des achats de formation

La politique de mesure de la qualité du service rendu par les organismes de formation qui forment des publics PIC, quels que soient leur financeur, sera renforcée, et mieux partagée entre les donneurs d'ordre régionaux.

En complément, dans le cadre de ces nouveaux marchés, l'évaluation de la satisfaction du bénéficiaire est systématisée grâce à l'outil web Pôle emploi de recueil de satisfaction dénommé « Anotéa ».

Pour favoriser l'amélioration en continu, les organismes de formation auront à formaliser un bilan d'action ; analyser l'impact de la formation sur l'environnement et auront en charge de collecter et d'analyser les motifs d'abandon des stagiaires, et de proposer des plans d'action pour lutter contre l'abandon, au regard de ces motifs. Ce plan d'action devra être présenté au comité de pilotage annuel du marché et fera l'objet d'un suivi d'une année sur l'autre. Les organismes de formation seront force de proposition sur des éléments d'amélioration pour faire évoluer la formation en lien avec les évolutions constatées sur le marché du travail. Le Commanditaire pourra lui présenter des propositions d'amélioration sur la base de son expertise du marché du travail et de ses connaissances de l'environnement.

### ► La sécurisation financière des organismes de formation

L'ambition de transformation des contenus et modalités pédagogiques mis en œuvre par les organismes de formation doit être financièrement accompagnée. C'est l'objet du Pacte de permettre des marchés plus ambitieux et dont les modes de facturation valorisent la recherche et développement des organismes de formation, sans leur imputer la volatilité des stagiaires ou la difficulté à attirer les publics les moins qualifiés sur certaines formations.

**Le nouveau marché AFC publié en 2019 répond à ces ambitions et propose un modèle de financement adapté, qui permette l'ouverture de sessions avec peu de stagiaires et valorise leur satisfaction.**

### ► Prolonger et amplifier ces transformations tout au long du Pacte, notamment dans le cadre de la commande à venir sur les savoirs « Essentiels »

Courant 2019, d'autres commandes de formation pourront traduire et amplifier ces évolutions. Ce sera notamment le cas dans le cadre des parcours de formation qui visent les « Essentiels », tels que décrits à l'axe 2. Ils permettront d'expérimenter de nouvelles relations avec les organismes de formation (cahier des charges, unité d'œuvre, etc.). Ces transformations seront prolongées et amplifiées tout au long du Pacte.

- **La commande de formation, à venir, sur les savoirs « essentiels », prolongera et amplifiera ces transformations.**
- **Modification de l'unité d'œuvre, par le passage de l'heure stagiaire à la journée d'ouverture sur la base d'une capacité d'accueil définie, ou de l'heure formateur par exemple.** Cette modalité permet de sécuriser le financement de l'organisme de formation et d'intégrer l'ensemble des services attendus : la relation formateur / stagiaire au-delà du face à face pédagogique pour notamment favoriser la continuité du parcours et donc éviter potentiellement sa rupture, l'individualisation de la réponse formation, l'accompagnement du parcours... Ainsi l'organisme de formation sera mandaté non pas exclusivement sur la délivrance d'un service de développement de compétences, mais aussi sur le volet '*conseil à la valorisation des nouvelles compétences acquises*' et le chaînage vers une étape suivante du parcours et au retour à l'emploi.
  - **La mise en place d'un plan d'amélioration de service** au sein de chaque organisme de formation conventionné, afin de permettre une amélioration progressive et planifiée du service, pendant la durée du contrat, autour de quelques dimensions clés. Il sera proposé aux organismes de formation de définir, à partir d'un auto-diagnostic, partagé avec le commanditaire, des étapes de progression, à suivre et qui pourront, le cas échéant, faire l'objet d'une rémunération dédiée en cas d'atteinte de certains objectifs. La construction de ce Plan d'amélioration de service répond à l'objectif d'inscrire l'organisme dans une démarche de changement interne à long terme. La démarche est vertueuse car elle nécessite un travail de « coproduction » avec les équipes et la désignation d'animateurs internes ; cela permet que la démarche d'évaluation soit intégrée dans les équipes.
  - **L'incitation et la valorisation (par des mécanismes financiers) de la coopération** entre organismes en charge du certifiant et des « Essentiels », pour assurer une continuité dans les parcours des personnes.

**Les modalités de mise en œuvre de ces nouveaux principes feront l'objet de concertation, au cours de l'année 2019, avec les acteurs impliqués avant d'être stabilisées dans un cahier des charges.**

► **L'évaluation de la qualité et de la satisfaction**

En complément des dispositions liées à l'application du décret « qualité », et de l'actualisation du suivi des indicateurs de performance (cf. partie pilotage infra), le Pacte ARA propose de positionner le bénéficiaire au cœur de cette évaluation en généralisant, à tous les bénéficiaires des parcours qu'il finance, l'usage de l'outil web Pôle emploi de recueil de satisfaction dénommé « Anotéa ».

Les données d'évaluation ainsi recueillies seront partagées et analysées avec l'ensemble des acteurs régionaux du Pacte, afin d'apporter les améliorations nécessaires et d'accroître la qualité des formations tout au long de sa durée.

### ► Définir le bon maillage territorial et renforcer la coopération

**Une réponse collective des organismes de formation par constitution de groupements à large couverture géographique sera également favorisée** dans le cadre du prochain marché de formation porté par Pôle emploi. Cependant, cette configuration doit aussi rester attentive au bon niveau de maillage territorial et à l'implantation en proximité de l'offre de formation, pour des publics peu mobiles.

**Un enjeu dans ce cadre sera celui des exigences posées en termes d'implantations afin de garantir un maillage territorial suffisamment fin** (notamment dans le cadre de l'offre de formation aux « Essentiels »). En complément, ce sont des solutions de transports en commun qui devront être pensées. De façon plus innovante, les parcours de formation pourront eux-mêmes être pensés de façon à acclimater progressivement leurs bénéficiaires à la mobilité.

### ► Une transformation de la relation avec les organismes de formation

Les évolutions qualitatives évoquées ci-avant nécessitent de réviser la relation entre financeur et organismes de formation en s'appuyant sur une relation d'engagements réciproques invitant le prestataire de formation à être force de proposition pour rénover l'ingénierie pédagogique et élaborer des parcours personnalisés :

- Une animation spécifique sera mise en place afin de favoriser ce dialogue, impliquer les organismes de formation dans la conduite du changement et faire évoluer les cahiers des charges et les pratiques.
- Une première mise en œuvre a été initialisée le 3 juillet 2018 dernier, en présence des organismes de formation, de la DIRECCTE, de la Région et des opérateurs Mission Locale et Cap emploi, sur laquelle le Pacte va capitaliser.

## 6. FAVORISER L'INNOVATION ET L'EXPÉRIMENTATION

Pour réussir les transformations actuellement en cours, une mise en réseau concrète des acteurs est indispensable pour garantir la mise en œuvre de parcours vers l'emploi durable permettant de répondre aux besoins de compétences du territoire.

Expérimentations et innovations seront portées tout au long du Pacte après diagnostic et propositions par les acteurs des territoires, en particulier sur les enjeux suivants :

- Améliorer l'identification et l'adhésion des bénéficiaires aux démarches de formations ;
- Réduire le taux d'abandon et le risque de décrochage ;
- Renforcer la sortie en emploi à l'issue de la qualification/certification.





# PARTIE 2.

## LES ATTENDUS POUR CHAQUE AXE STRATÉGIQUE

### AXE 1 : DES PARCOURS QUALIFIANTS OU CERTIFIANTS VERS L'EMPLOI, RENOUVELÉS DANS LEUR CONTENU AU REGARD DES BESOINS DE L'ÉCONOMIE EN TEMPS RÉEL ET DE FAÇON PROSPECTIVE : PARCOURS INTÉGRÉS

#### Synthèse :

- Le Pacte ARA met en œuvre les priorités du Grand Plan d'Investissement du gouvernement : il vise le financement de parcours certifiants vers l'emploi durable. L'accès à une qualification sera privilégié car elle permet une insertion plus durable.
- 13 domaines d'excellence (DOMEX) ont été identifiés qui feront l'objet d'une attention particulière. Des modules additionnels pourront être associés aux parcours certifiants afin de répondre à des besoins des entreprises non couverts par les référentiels de certification.
- Pour répondre aux besoins des secteurs en tension et des entreprises qui recrutent, des actions de professionnalisation seront également soutenues.
- Des nouvelles approches de parcours intégrés, de la remise à niveau jusqu'à l'accès à la qualification sont mobilisées, chaque parcours devra prévoir des enchainements de formation type et des blocs de compétences.
- Des expérimentations seront également soutenues, autour de la formation en situation de travail ou de VAE collectives mixtes.

Au niveau national, le Secrétariat Général Pour l'Investissement (SGPI) a défini les 5 priorités stratégiques suivantes : la formation et les compétences, la transition écologique et énergétique, la santé, l'agriculture, la modernisation des administrations publiques notamment grâce à la numérisation, les transports et équipements collectifs locaux, l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation.

**Au plan régional, le Pacte ARA orientera l'investissement pour :**

- **Répondre aux besoins structurels des entreprises du territoire, en construisant des parcours de formation intégrés** articulant remise à niveau, formations qualifiantes et professionnalisantes ;
- **Adapter en continu les parcours certifiants aux besoins de compétences émergents, en développant des modules additionnels** qui complètent les parcours certifiants sur les besoins de compétences des entreprises, non couverts par les référentiels de certification ;
- **Répondre aux besoins des entreprises relevant de secteurs en tension, notamment dans de nouvelles approches de mise en activité, mobilisant la formation en situation de travail ;**
- **Valoriser les acquis et adapter les parcours certifiants aux besoins des publics du Pacte, en développant la reconnaissance des compétences** au travers de parcours de VAE collective multisectorielle.

## 1. RÉPONDRE AUX BESOINS STRUCTURELS DU TERRITOIRE, EN LIEN AVEC LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DES PARCOURS INTÉGRÉS PRÉ-QUALIF' – QUALIF'

### ▶ 13 domaines d'excellence particulièrement soutenus

Dans le cadre de son schéma régional du développement économique ([SRDEII](#)), le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes a placé 8 domaines au cœur de sa politique d'innovation et d'attractivité régionale. Cette analyse croisée de la structure des entreprises, de l'activité économique associée, de la demande d'emploi, des métiers dominants et des tensions offres – demandes, a permis d'identifier les métiers pour lesquels un investissement formation est nécessaire.

En complément de ces domaines d'excellence identifiés par le Conseil Régional, et sur la base de l'analyse complémentaire de l'État et Pôle emploi relative à l'accompagnement des transitions professionnelles des actifs, 5 focales complètent cette liste.

**Dans ses orientations principales, le Pacte ARA retient les 13 domaines d'excellence (DOMEX) suivants :**

- Industrie du futur et production industrielle
- Plasturgie
- Aéronautique
- Bâtiments et Travaux Publics
- Numérique
- Service à la personne
- Agriculture, Agroalimentaire, Forêt
- Énergie
- Nucléaire
- Mobilité, systèmes de transport intelligents
- Sport, montagne et tourisme
- Force de vente
- Métiers de bouche

Pour chacun de ces domaines d'excellence, l'État, la Région et Pôle emploi ont co-produit sur la période juillet - octobre 2018 et avec l'appui de Via Compétences (le CARIF-OREF régional), un diagnostic des besoins des entreprises croisés avec les caractéristiques de la demande d'emploi.

A ce stade ce diagnostic ne précise toutefois pas encore les compétences associées à chaque **métier**.

Outre ces 13 domaines d'excellence, un axe spécifique sera consacré à l'identification des domaines en décroissance pour lesquels un accompagnement à la reconversion des compétences sera nécessaire.

### ► **Des parcours intégrés Préqualif' – Qualif' : des enchaînements de formation type et des blocs de compétences**

Alors que la construction d'une société de compétences constitue une ambition clairement affichée à la fois dans la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et dans le Plan d'investissement dans les compétences, **la construction de nouveaux parcours certifiants vers l'emploi durable, dont le contenu répond aux besoins de compétences recherchées par les entreprises représente un enjeu important.**

Nombre d'entreprises expriment un décalage fort entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et leurs besoins. Les formations certifiantes et diplômantes – qui permettent de qualifier les demandeurs d'emploi et assurent ainsi une meilleure insertion durable – peuvent elles-mêmes être en

décalage dans les contenus de formation (prévus par les référentiels de certification) avec ces besoins exprimés. Ce décalage peut être dû à la temporalité de révision des référentiels de certification sur les compétences métiers (hard skills) ou sur les compétences dites transverses mais également à un déficit de certaines compétences de base. C'est ce qu'expriment nombre d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement.

C'est donc pour répondre à l'ensemble des difficultés et pour garantir l'acquisition par les publics cibles du Pacte de l'ensemble des compétences recherchées par les entreprises que **le Pacte Auvergne-Rhône-Alpes a décidé de déployer, à grande échelle, une logique de « parcours de formation intégrés »**.

Conçus comme un enchaînement de « briques » de formations , ces parcours devront permettre d'accompagner le développement des compétences des actifs en partant de leurs compétences disponibles, et en proposant à la fois :

- Des actions de pré-qualification : remises à niveau, 1<sup>e</sup> compétences numériques, FLE, ...
- Des formations qualifiantes.

Le contexte de la loi Avenir Professionnel rend obligatoire la structuration des certifications professionnelles enregistrées au RNCP en blocs de compétences ; certaines certifications ont déjà évolué, d'autres sont en train de le faire. **Les travaux conduits dans le cadre du Pacte en termes d'ingénierie de formation pourront, dans ce contexte, contribuer à l'évolution des certifications et des diplômes.**

## ► Principes de construction des parcours

En cohérence avec l'identification dans le cadre du Pacte de domaines de compétences prioritaires, des enchaînements de formations types sont d'ores et déjà en cours de production pour chacun des 13 domaines d'excellence identifiés et pour le domaine transverse.

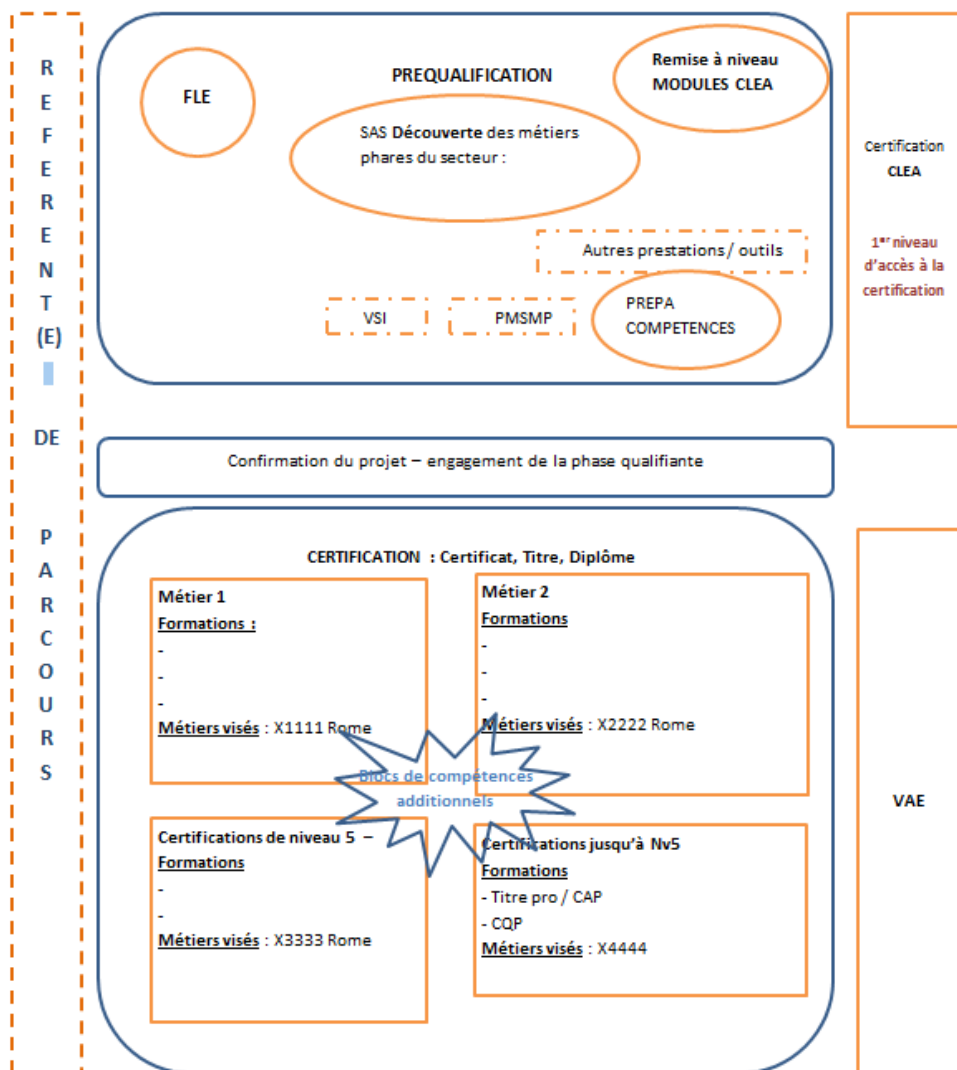
Avec pour point de départ l'identification des compétences clés associées à chaque métier phare du secteur, la construction de ces parcours fera l'objet d'une concertation avec les branches professionnelles concernées, des entreprises identifiées comme partenaires experts, ainsi que les organismes de formation compétents pour le volet ingénierie de mise en œuvre.

**Ils devront aussi être répartis entre parcours qualifiants et parcours professionnalisants.** Cet exercice sera détaillé dans une annexe à venir et fera l'objet d'une présentation en CREFOP

## MODELISATION PARCOURS-TYPE

Le schéma ci-contre constitue un exemple de modélisation de parcours.

Pour chacun des 14 domaines, des constructions visuellement facilitantes seront privilégiés (poupées russes, étoiles...).



### Conditions de réussite

Pour faire de ces parcours de formation une réussite, la mise en œuvre d'une ingénierie de formation à même de garantir une continuité entre dispositifs de pré-qualification et formations qualifiantes est nécessaire.

Dans ce cadre, les organismes de formation pourront notamment s'appuyer sur :

- Les organismes de formation qui ont d'ores et déjà structuré leur offre de formation sous forme de parcours ;
- Une animation régionale dédiée soutenant la réingénierie des pratiques pédagogiques et de parcours devra être mise en place. Elle sera déployée (projet rattaché à l'axe transverse) après concertation avec les acteurs.

## ► Des modules additionnels

Dans un contexte de forte transformation des métiers et des besoins de compétences liée notamment à la digitalisation de l'économie et à la conversion écologique, **la capacité d'adaptation progressive des contenus de formation devient d'autant plus déterminante que les transformations sont plus rapides et souvent jugées incertaines dans leur temporalité de déploiement effectif**. Or, alors que l'adaptation régulière des référentiels de certification constitue une condition d'adaptation des contenus des parcours de formation, la structuration d'un référentiel de certification répond nécessairement à un temps long de capitalisation de signaux faibles d'évolution.

En conséquence, pour renforcer l'agilité des achats et programmes de formation, l'identification de compétences non couvertes par les référentiels de certification existants mais demandées par les entreprises constitue un exercice particulièrement utile, à conduire, à l'échelle régionale, sur quelques métiers particulièrement impactés. La modularisation des formations est ici centrale mais demeure insuffisante, notamment parce que les certificateurs n'ont pas tous procédé au découpage de leurs certifications en blocs de compétences ou ne l'ont pas fait de manière coordonnée.

Pour répondre à cet enjeu, le Pacte Auvergne-Rhône-Alpes va conduire **une expérimentation à grande échelle visant à recenser les métiers pour lesquels les compétences attendues par les entreprises ne sont pas toutes prises en compte dans les référentiels de certification et à compléter les parcours certifiants qui conduisent à ces métiers de modules complémentaires portant sur ces compétences émergentes**.

**Cette approche favorise une adaptation progressive des contenus de formations, sans attendre l'adaptation du référentiel de compétences par le certificateur**, et par voie de conséquent des achats de formation plus adaptés aux besoins. Elle permet également de nourrir les diagnostics en vue de l'adaptation des référentiels de certification.

Elle a une double vertu :

- 1 Pour les personnes en formation, elle permet des démarches d'acquisition de compétences plus modulaires et donc plus individualisées et, par l'acquisition de compétences complémentaires, attendues des entreprises, une meilleure insertion professionnelle ;
- 2 Pour les entreprises, elle permet d'apporter des réponses aux besoins en compétences nouvelles des entreprises, à travers des approches évolutives par modules et ainsi d'améliorer l'adéquation des parcours de formation aux besoins de l'économie.

Dans cette optique, le Pacte ARA va financer pour, au moins dix programmes certifiants, des « modules additionnels » répondant aux besoins des entreprises qui peuvent correspondre à la fois à des compétences métiers, des compétences dites transverses et des « hard skills » transverses pour faciliter les **passerelles** entre métiers, afin d'anticiper les besoins évolutifs des entreprises et de favoriser la capacité des bénéficiaires à se reconvertir.

### ► Méthode de conduite du projet

La réalisation des travaux de recensement et de définition des modules pertinents prendra plusieurs formes complémentaires.

**Une mission pourra être confiée à des experts pour identifier les titres ministère du travail auxquels il pourrait être associé des modules additionnels (le cas échéant à l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), dans le cadre de sa mission de service public en matière d'ingénierie de certification.**

**Un protocole précis associant les acteurs du territoire, en particulier les branches, entreprises, les clusters et Pôles de compétitivités sera défini permettant de déterminer :**

- les métiers concernés et les certifications visées
- les compétences émergentes pour lesquelles est formulée l'hypothèse de modules à associer à une certification existante ;
- l'ingénierie de certification ;
- les modalités de mise en œuvre opérationnelle de modules de certification et de formation ad hoc, dans le cadre de parcours de formation incluant une immersion dans les entreprises partenaires ;
- l'évaluation des compétences des stagiaires à l'issue de la formation en vue d'éprouver les épreuves de certification ;
- les résultats de l'expérimentation et le plan d'actions associé ;
- les modalités de pilotage régional.

**En complément, d'autres travaux pourront être conduits pour identifier également les diplômes visés par les parcours certifiants financés dans le cadre du Pacte qui nécessitent une adaptation de leurs contenus par l'ajout de modules correspondant à des besoins attendus des entreprises.**

La méthode retenue sera similaire à celle retenue pour les titres professionnels ; elle s'appuiera sur une étape de diagnostic associant les acteurs économiques pour identifier les métiers confrontés à de fortes évolutions de leurs compétences qui pourront faire l'objet de ces travaux. Ce sera l'occasion de mobiliser les résultats des travaux sur le référentiel Compétences et, en complément, de tester différentes méthodes de proximité avec les entreprises : étude-appui et enquête-compétences, recueil de la data, mobilisation des organismes de formation dans le cadre de leur mission de veille sur les besoins de compétences ...

### **Parmi les méthodes ou outils susceptibles d'être mobilisés :**

- les analyses produites par les branches professionnelles et leurs observatoires,
- les analyses prospectives produites par l'OREF, la DGEFP, Pôle emploi et les DIRECCTE,
- les analyses produites par les certificateurs portant sur des métiers / compétences en évolution
- l'analyse des compétences attendues des employeurs recueillies à travers les offres d'emploi, à travers la collecte de données issues de l'outil partagé qui sera créé dans le cadre du Pacte
- le recueil de signaux faibles remontés par les acteurs de la sphère emploi – formation.

### **La mobilisation des organismes de formation pourra également faire l'objet d'une expérimentation spécifique.**

Cette expérimentation permettrait de faire des séquences de formation en entreprise **un espace-temps de repérage des écarts offre/demande et de capitaliser, à partir de ces temps de « formation en entreprise », des informations sur les besoins de compétences de l'entreprise non pris en compte dans les référentiels existants.**

- Cette méthode confie aux apprenants un rôle de repérage des écarts entre les compétences qu'ils mobilisent en entreprise et ceux qui figurent dans le référentiel de certification.
- L'apprenant devient un observateur des écarts de compétences entre ce qu'il trouve en entreprise et ce qui est proposé par le référentiel de certification. Cette approche est en elle-même formatrice. Par ailleurs, cela oblige l'entreprise à clarifier sa demande de compétences (ce qu'elle exprime souvent mais formalise en général très peu) ; l'organisme de formation pourra y contribuer.
- Elle en fait un cadre de recueil en continu des besoins de compétences

L'organisme de formation sera, dans ce cadre, chargé d'outiller les apprenants pour collecter ces éléments à chaque période en entreprise, à partir d'une grille de questionnement travaillée en amont avec le formateur, en lien avec son tuteur d'entreprise, avec ses rapports d'étonnement ... Le référentiel de certification pourrait être remis aux apprenants par l'organisme de formation – non pas comme un « document en soi » - mais comme un référentiel à faire éprouver au regard du réel de chaque stagiaire dans son entreprise. Chaque organisme de formation serait ensuite tenu de produire une capitalisation des remontées de « son groupe de stagiaires » quant aux écarts entre les compétences attendues en entreprise et celles potentiellement attendues des référentiels de certifications/ formation.

### **Échéancier**

- 2019 : définition de la méthode, mobilisation des acteurs, lancement des travaux
- 2020-2022 : commande des modules additionnels



**Suivi et évaluation :**

- La proposition de protocole sera présentée en CREFOP
- Une restitution annuelle des travaux sera organisée en CREFOP et les projets présentés seront évalués pour en mesurer l'impact.
- Il est proposé que ce projet soit évalué par le conseil scientifique du Plan d'investissement au titre des 3 expérimentations à évaluer.

**Illustration de modules additionnels permettant de répondre aux besoins exprimés par les recruteurs non couverts par les référentiels**

- Domaine de la Logistique/Préparation de commande : ajout du passage des CACES Cariste 1,3, 5.
- Domaine du Bâtiment Gros Œuvre : ajout des CACES 2,4,8 + CACES Grue auxiliaire R390 pour élargir et compléter les certifications de niveau V
- Domaine de l'Industrie : pour aéronautique et le nucléaire, ajout à la formation de base de formations obligatoires (certifications, habilitations) nécessaires pour exercer le métier dans le secteur concerné (par exemple : formation chaudronnier avec habilitation aéronautique).
- Domaine du Commerce : ajout de la certification Gestion de caisses.
- Domaine tertiaire : accentuation de modules consacrés à la digitalisation afin de réduire la fracture numérique.
- Domaine de l'Hôtellerie : module Anglais du tourisme pour plus d'aisance et de fluidité à l'oral dans les situations professionnelles.
- 3 niveaux d'habilitations nucléaires supplémentaires (SCN1 + RP1 + CSQ, SCN2 + RP2, SCN3 + RP3).
- Module Certificat Sauveteur Secouriste du Travail à rajouter sur 3 modules : habilitation électrique, Transport et SAP afin de dispenser les gestes de premiers secours.

## 2. RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES RELEVANT DE SECTEURS EN TENSION DONT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SONT LIÉES À UN MANQUE AVÉRÉ DE COMPÉTENCES

Après une période de relative stabilité, les difficultés de recrutement sont repartiées à la hausse en 2018. Comme mis en évidence par l'enquête BMO, le nombre de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs de la région atteignaient 146 300 en 2018. En hausse de 43% en un an, cela représentait 44.000 projets difficiles supplémentaires. Cette enquête permet d'identifier les métiers les plus concernés par les difficultés de recrutement au niveau régional, elle doit être davantage partagée pour appréhender précisément les causes des difficultés et ainsi d'identifier les leviers pertinents sur lesquels agir.

**Pour ce faire, le Pacte ARA souhaite porter plusieurs actions sur le volet du diagnostic et de la mobilisation et mise en mouvement des acteurs qui s'appuient sur l'existant :**

- La mobilisation de la « force de frappe » constituée par les conseillers de Pôle emploi dédiés à l'accompagnement des entreprises dans leurs projets de recrutement ou spécialisés dans la méthode de recrutement par simulation, particulièrement adaptée aux publics cibles du Pacte et par les autres opérateurs ou acteurs qui interviennent dans le recueil des besoins des entreprises ;
- La mobilisation des psychologues du travail de Pôle emploi, qui collaborent aujourd'hui directement avec les conseillers au sein des agences de la région, afin d'apporter une expertise spécifique pour les entreprises/domaines d'activité nécessitant un appui dans l'identification des compétences liées aux évolutions de leurs métiers ;
- Le plan d'action « #versunmétier » lancé par Pôle emploi en 2018 sera poursuivi et amplifié, en renforçant notamment la participation des entreprises, des organismes de formation et des branches professionnelles dans les actions réalisées.

**Sur la base de ces diagnostics et du plan d'action de Pôle emploi, des réponses opérationnelles seront apportées dans le cadre du Pacte, à la fois d'intensification des réponses aux besoins immédiats des entreprises et d'expérimentations de nouvelles approches** (en complément des POEC financées grâce au Plan d'investissement dans les compétences qui apportent également une réponse à ces besoins) :

- **Les parcours intégrés remise à niveau – professionnalisation évoqués précédemment apportent une réponse aux besoins des secteurs en tension et des entreprises qui peinent à recruter ;**
- **Le renforcement du recours aux formations avec garantie de recrutement ;**
- **La mise en place de nouvelles solutions d'acquisition des compétences en situation de travail (FEST).**

**Les approches de formation en situation de travail s'appuyant sur l'expérimentation de l'AFEST qui seront mobilisées dans ce cadre s'appuieront sur une approche pédagogique complète, dont l'ingénierie ira bien au-delà de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).**

La relation avec les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement liées clairement à un déficit de compétences de la population active locale et/ou régionale permettra d'identifier celles pour lesquelles **pourront être utilement expérimentées de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité ».**

**Ce repérage sera réalisé en collaboration avec les acteurs économiques au niveau le plus pertinent** (il pourra notamment associer des clubs d'entreprises), ainsi que les organismes de formation volontaires et compétents pour accompagner les entreprises partenaires. Il a aussi vocation à favoriser les liens qui doivent se construire avec les entreprises à vocation ou dimension inclusive, et constituer autant de points d'appui pour favoriser les démarches anticipées de placement sur profil, ou d'élargissement de viviers de recrutements en privilégiant le lien avec les opérateurs et acteurs de la politique de l'emploi de l'État.

### 3. PROPOSER DES PARCOURS DE VAE RENOUVELÉS, DANS UNE APPROCHE COLLECTIVE MULTI SECTORIELLE

**Ainsi qu'indiqué dans le cap de transformation, la VAE est particulièrement soutenue dans le cadre du Pacte : il se fixe pour objectif de développer la VAE et de diminuer les délais du parcours pour éviter les risques d'abandon.**

- **La VAE sera mobilisée dès lors que l'expérience du bénéficiaire le permet et réduit la durée de formation dont il peut avoir besoin**, la durée de la formation pouvant être une cause d'abandon pour les bénéficiaires en maîtrisant déjà une partie des compétences.

Ainsi, par exemple, les parcours alliant VAE et acquisition de modules complémentaires ou expériences complémentaires seront encouragés notamment pour répondre aux besoins liés au vieillissement de la population et à la nécessité de certifier et sécuriser les parcours des personnels pour les EHPAD (Ex : Projet collectif VAE SSIAE SPASAD...). Cela permettra également de renforcer les besoins multidisciplinaires des structures (autonomie versus handicap et vieillissement).

- **Afin d'éviter les risques d'abandon de parcours en VAE, la généralisation de l'assistance renforcée, historiquement bien implantée en région ARA, mais qui aujourd'hui peine à trouver des lignes de financements dédiées (Pôle emploi, OPCO, ...) sera soutenue.** Cette prestation, qui a reposé jusqu'il y a peu de temps sur les points assistance conseil en VAE (avec financements du conseil régional qui étaient fléchés sur celle-ci), a pour objectif d'aider les candidats les plus fragiles, en élaborant une ingénierie pour leur parcours de validation.

Cette prestation complémentaire à l'accompagnement méthodologique VAE offre un cadre de réassurance à des personnes hors collectif de travail, et propose, si besoin, de la formation complémentaire et des modalités d'expériences professionnelles complémentaires en cours de validation, afin de mener à bien les candidats jusqu'à l'épreuve finale. Cette prestation individuelle ou collective, dont la durée est variable selon les besoins de la personne, peut s'étendre d'une demi-journée à 3 jours.

Aujourd'hui en pleine recomposition du fait des évolutions récentes d'intervention du Conseil Régional, mais aussi du fait de la montée en puissance des Conseillers en Evolution Professionnelle sur qui repose l'accompagnement au long court des candidats à la VAE, il devra être envisagé la stabilisation d'une organisation permettant à tout CEP d'identifier un relais en capacité d'organiser cette assistance renforcée selon un maillage territorial à définir.

- **En complément, l'organisation de parcours VAE collective mixte multi-diplôme, dont le modèle est à construire, sera expérimentée dans le cadre du Pacte. Elle repose sur la mise en place d'un dispositif accéléré en deux ou trois mois, à temps plein, par groupe d'une dizaine de personnes (dynamique de groupe, assiduité), en provenance de secteurs ou métiers indifférenciés, avec un accompagnement renforcé. Il serait couplé à une formation sur-mesure et digitalisée, quand elle est nécessaire. Cette expérimentation fera l'objet d'un cahier des charges spécifiques courant 2019.**

## AXE 2 : GARANTIR L'ACCÈS DES PUBLICS FRAGILISÉS AUX PARCOURS QUALIFIANTS PAR LA CONSOLIDATION DES COMPÉTENCES CLÉS.

### Synthèse :

- Le Pacte ARA vise à réunir les conditions d'un accès effectif à une formation conduisant à un emploi pour les publics non qualifiés. En lien avec des motifs d'ordre socio-économique, ces derniers accèdent encore insuffisamment à la formation et, lorsqu'ils y accèdent, obtiennent encore trop rarement une certification.
- Les personnes sans emploi de faible niveau de qualification, les jeunes sans emploi ni formation (NEET), les résidents QPV ou ZRR, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires des minimas sociaux, les parents isolés, les personnes en situation d'illettrisme, les personnes placées sous-main de justice, les migrants ou encore les personnes en sortie d'IAE ou d'EA constituent autant de publics ciblés dans le cadre du Pacte.
- Le Pacte s'adresse aussi aux personnes qui ne sont pas accompagnées dans le cadre d'une offre vers l'insertion professionnelle, mise en œuvre par le service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi) ou tout autre acteur (personnes dites « invisibles »)
- Afin d'amener les publics les plus fragiles à s'engager dans un parcours de formation, un premier objectif qui sera poursuivi par le Pacte sera celui de la levée de freins à l'entrée en formation, dans leur dimension à la fois socio-psychologique et matérielle.
- Conçue comme une « première marche » pour ces publics, c'est aussi l'offre de formation au savoirs-fondamentaux qui sera développée à l'occasion du Pacte et cela au plus près des bénéficiaires.
- Des comités passerelles devront aussi permettre de sécuriser l'entrée en formation et les passerelles vers les formations certifiantes.
- Finalement, c'est à la prévention des ruptures de parcours de formation que s'attachera le Pacte ARA.

L'objectif porté dans le cadre l'axe 2 est de regrouper une palette de solutions permettant la consolidation des Essentiels, c'est-à-dire à la fois savoirs fondamentaux (savoirs de base et compétences numériques) et compétences sociales et cognitives. En effet, l'acquisition de ces compétences constitue, pour de nombreux jeunes ou adultes à la recherche d'un emploi ou d'une première insertion professionnelle, une condition d'accès à une formation qualifiante et un prérequis indispensable à l'insertion en entreprise. Dans de nombreux secteurs, la capacité d'« apprendre à changer » devient plus importante que le geste professionnel lui-même.

En outre, pour réduire les abandons et soutenir la motivation de ces publics fragiles, les différentes études disponibles confirment la nécessité de stages de découverte et de contacts avec d'anciens stagiaires en amont de la formation, ainsi que le développement des formations en entreprises ou en situation de travail (FEST). De même, lors de la formation, des modules numériques peuvent également permettre de casser l'image négative d'une formation de type scolaire.

- Le dispositif CléA qui propose à la fois une étape d'évaluation qui permet de valoriser les acquis et de faire le point sur les compétences à acquérir et une certification reconnue, constitue un des éléments du parcours.
- Il pourra être précédé ou complété, pour ceux qui en ont besoin, par des actions plus ciblées sur la lutte contre l'illettrisme et/ ou des actions de remédiation.
- L'intégration des formations sur les compétences sociales ou relationnelles (« soft skills ») ou la mobilisation de pédagogies plus inductives, de pédagogies inversées, les mises en situation professionnelle ou les situations d'alternance apprenante sont autant d'ingrédients pertinents, qui seront également intégrés à ce parcours sans couture.
- Des modules de découverte des métiers ou d'immersions en entreprise seront également proposés.

Le parcours permettra également de mobiliser un accompagnement pendant la formation, des dispositifs innovants permettant d'éviter les abandons et les ruptures, de renforcer les approches non scolaires d'apprendre par le faire basées sur les compétences vocationnelles, en intégrant le digital, de renforcer les articulations avec le monde de l'entreprise et de favoriser le cas échéant les allers-retours entre emploi et formation.

Par ailleurs, ces parcours seront automatiquement accessibles (sans sélection ou prérequis), notamment pour les publics qui auront bénéficié de la prestation « Prépa Compétences ».

Enfin, pour améliorer la fluidité des parcours, la coopération des acteurs est centrale. Or, l'éclatement ou l'éparpillement des approches rend les parcours plus complexes et génèrent, au-delà des ruptures de prise en charge temporelle, des ruptures d'approches pédagogiques. Les modalités d'achat peuvent également accentuer ou atténuer ce défaut de chainage.

**Le parcours sans couture repose donc sur les principes suivants (qui guideront le cahier des charges du futur dispositif) :**

- Renforcer la coopération entre les organismes de formation, notamment en termes d'ingénierie de parcours et fédérer, mettre en réseau et mutualiser (pour construire des parcours plus fluides, atteindre une taille critique et apporter des réponses formatives plus pertinentes pour les publics) ;
- Favoriser des allers et retours entre formation et emploi, en autorisant des suspensions ...
- Proposer des logiques de mise en réseau notamment entre les organismes de formation mobilisés dans le cadre des parcours certifiants et les organismes de formation de la « fabrique de la compétence » ;
- Développer les passerelles.

## 1. AMENER LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES À S'ENGAGER DANS UN PARCOURS DE FORMATION : LA PRÉPA COMPÉTENCES

Les publics les moins qualifiés sont aussi ceux qui ont le plus de difficultés à se projeter dans un parcours de formation, encore plus si sa durée est significative.

Les freins sont d'ordre « socio psychologique » parfois liés à un échec antérieur. Les freins sont d'ordre économique et matériel (mobilité, logement, garde d'enfant, etc.)

Le Pacte sera l'occasion de fédérer, et de compléter toutes les mesures existantes visant à lever les freins d'ordre économique et matériel, et ce de façon partenariale (Pôle emploi, départements, Région, AGEFIPH, OFII, etc.)

Concernant les freins « psycho-sociaux », des **dispositions spécifiques seront développés, en s'appuyant notamment sur les plans d'actions nationaux initiés par l'Etat, afin de toucher les personnes « en panne de perspectives socio-professionnelles »** (public dit « invisible », jeunes NEET, QPV, parents isolés, personnes en situation de handicap, personnes en zones rurales, personnes non qualifiées, personnes illettrées, personnes victime de la fracture numérique..). L'appel à projet régional piloté par la DIRECCTE pour repérer les personnes « invisibles » apportera des méthodes pour intégrer ces personnes dans la démarche. L'objectif étant, une fois repéré, d'aider ces personnes à envisager un parcours d'insertion dans l'emploi s'appuyant sur la valorisation et/ou l'acquisition de compétences tant professionnelles que personnelles.

Cette remobilisation s'appuiera sur des prestations et des premiers modules de parcours de formation spécifiquement dédiés, visant à redonner confiance à la personne et à développer « l'envie de se former ».

Une étape en amont du parcours de formation peut être pertinente pour vérifier la maîtrise des prérequis, faire découvrir les conditions d'exercice du métier pour confirmer la cible professionnelle, donner confiance

et lever les craintes éventuelles, adapter l'ingénierie de parcours nécessaire à l'apprentissage d'un (nouveau) métier par la personne, en intégrant tout au long du parcours la possibilité du droit à l'erreur.

La prestation « Prépa Compétences » expérimentée en 2018 par Pôle emploi avec l'AFPA dans le cadre de la phase d'amorçage du PIC, sera poursuivie et développée en fonction des besoins et du retour d'expérience régional et national.

## 2. DÉPLOYER EN PROXIMITÉ DES PARCOURS INTÉGRÉS, SANS COUTURE, PORTANT SUR L'ACQUISITION DES « ESSENTIELS »

Alors que les publics cibles du Pacte peuvent faire preuve de défiance vis-à-vis du système éducatif et de formation, leur garantir l'acquisition des savoirs fondamentaux ou essentiels constitue une première marche essentielle pour leur permettre de mener à bien un parcours de formation réellement qualifiant.

Fort de ce constat, et parallèlement à l'extension du dispositif Prépa-Compétence, le Pacte ARA sera l'occasion **de renforcer l'offre de formation aux « Essentiels »** : formations aux bases numériques, FLE, renforcement en français, en mathématiques, apprendre à apprendre et redynamisation socio-cognitive, etc.

Dans ce cadre, il s'agira de permettre aux publics cibles du Pacte qui en ont besoin, d'intégrer à leur parcours de formation professionnelle, une remise à niveau des savoirs fondamentaux suivant des modalités pédagogiques qui leur de renouer avec l'envie d'apprendre.

- **Un parcours associant des formations premiers savoirs pour renouer avec l'envie d'apprendre, fondées sur l'intervention de plusieurs acteurs**
  - Une approche non scolaire, dans une approche fablab
  - Savoirs de base, compétences clés, à travers les différents dispositifs qui les proposent EPIDE et E2C, Apprentis d'Auteuil, Évaluation amont CléA + formations CléA ...
  - Savoir-être et compétences sociales et relationnelles, soft-skills
  - Compétences numériques : volet social « J'accède à mes droits en ligne », volet premières compétences numériques « j'acquière les 1ères compétences numériques » & volet professionnel « Je gère mon identité numérique » (travail sur la e-réputation), « je réalise Mon CV en ligne : je trouve un job en ligne »
  - Immersions en entreprise et découverte des métiers (développement d'une compétence vocationnelle)



- **Une démarche volontariste axée sur un processus faisant l'objet d'une véritable innovation sociale de rupture (pédagogie et médiation) et faisant travailler ensemble les acteurs**
  - De nouvelles approches pédagogiques disruptives et associant des prestations complémentaires utiles à la réussite
  - Des approches de mise en situation professionnelle systématique
  - Des approches fondées sur la coopération de plusieurs acteurs pensées dans une logique de complémentarité et non de juxtaposition des interventions
  - ...
- **Une construction progressive de la mobilité et un chaînage fort des différentes étapes de parcours**

Afin d'éviter les ruptures de parcours et les abandons, une attention particulière devra être portée dans le cadre de cette « première marche » à la **levée des autres freins périphériques et notamment aux problématiques de mobilité.**

- Des coopérations nouvelles à construire permettant l'articulation d'approches complémentaires portées par plusieurs acteurs (pourquoi pas à travers la notion de lieu « ouvert » dans lequel chaque partenaire peut valoriser son offre de service) qui doivent aller au-delà de la juxtaposition des interventions sans coordination.
- Des solutions spécifiques à proposer pour les zones rurales, par exemple à travers des moyens d'accès mis à disposition (bus ...) et des permanences délocalisées, des services itinérants, la formation ouverte et à distance, appui sur des tutorats externes...).
- **Le cadre de contractualisation qui privilégie :**
  - la fluidité des étapes au cours desquelles plusieurs organismes de formation peuvent intervenir,
  - les logiques de coopération,
  - la sécurisation des financements contre des exigences de qualité renforcée et d'innovation dans les approches pédagogiques.

- De nouvelles approches pédagogiques disruptives, permettant l'acquisition des connaissances dans un cadre non scolaire ;
- Des modalités d'acquisition des compétences reposant sur des mises en situation pratiques, qui favoriseraient par la même occasion la découverte d'entreprises ou de métiers ;
- Des approches fondées sur la coopération de plusieurs acteurs pensées dans une logique de complémentarité, et non de juxtaposition des interventions, et cela afin d'éviter les ruptures de parcours.

### 3. SÉCURISER L'ENTRÉE EN FORMATION DES PUBLICS-CIBLE ET LES PASSERELLES VERS LES FORMATIONS CERTIFIANTES : DES COMITÉS PASSERELLES

Le juste positionnement des personnes en amont de l'entrée en formation mais aussi au cours du parcours constitue un facteur clé de réussite des parcours. D'abord, cette étape peut constituer une occasion pour faire le point sur les compétences acquises. Elle est par ailleurs la garantie de la bonne adaptation du parcours de formation aux besoins des personnes. Afin de garantir le bon positionnement des personnes en amont et au cours des parcours de formation, le Pacte ARA prévoit la mise en place d'un **Comité passerelle** : constitué de représentants des référents de parcours et des organismes de formation, il devra permettre de sécuriser l'entrée en parcours en validant collégialement les différentes étapes de parcours pertinentes au regard des acquis de la personne.

Au-delà de l'objectif de positionnement de la personne, un objectif de ce comité sera aussi d'instaurer une confiance mutuelle entre les divers représentants des intervenants et cela pour garantir une continuité d'intervention et optimiser ainsi l'accompagnement aux bénéficiaires du PIC.

Dans l'hypothèse où le parcours de formation envisagé par le prescripteur ne peut se concrétiser (sur la base d'un avis/diagnostic argumenté), l'organisme de formation devra alors pouvoir proposer des modalités alternatives (passage par une prestation, une immersion etc.). Ces propositions feront l'objet d'un engagement réciproque de poursuite du parcours avec un délai de mise en œuvre conforme avec l'objectif de parcours « **sans couture** ».

**Plusieurs conditions de réussite de cette étape pourraient être mises en avant ici :**

- **La mise en place de référents partagés** notamment entre organismes du programme pré-qualifiant et du programme qualifiant ;
- **La création d'un « référent de sécurisation des parcours de formation » au sein des organismes de formation**, pour favoriser l'articulation d'actions pré-qualifiantes et qualifiantes entre organismes de formation qui ont des habitudes de travail communes et assurer le lien auprès du bénéficiaire.
- **Des visites d'organismes de formation du qualifiant au sein des organismes du programme pré-qualifiant pour présenter l'offre de formation qualifiante** et favoriser ainsi la découverte des actions qualifiantes ;
- **Des interventions d'un organisme du qualifiant au sein du programme pré-qualifiant** pour apporter un soutien dans la validation du projet de la personne (découverte Métier) ;
- **Le positionnement réalisé par les organismes de formation en amont de l'entrée effective en formation ne doit pas conduire à une « sur-sélection » des publics relevant du Pacte.**

## 4. EVITER LES RUPTURES DE PARCOURS

Les personnes les moins qualifiées, mais aussi celles faisant face à des freins périphériques particuliers (problématiques de mobilité, de garde d'enfants, ...), sont les plus concernées par des ruptures de parcours. En 2016, plus d'un quart des stagiaires non qualifiés, engagés dans une formation de plus de 600 heures, ont interrompu leur projet avant de se présenter à la certification.

Pour éviter les ruptures de parcours, le Pacte ARA prévoit :

- **Un accompagnement adapté pendant toute la durée de la formation :**

Pour les formations de 300 heures et plus, un véritable « coaching » du stagiaire sera proposé par l'organisme de formation afin de valoriser l'implication de la personne dans ses apprentissages, de repérer au plus tôt les différents facteurs susceptibles de provoquer l'interruption du parcours et d'apporter les réponses adéquates en mobilisant les partenaires compétents et les mesures mises spécifiquement à disposition des publics par le Pacte régional.

Cet accompagnement concernera aussi les périodes d'immersion en entreprise qui représentent un enjeu particulièrement important dans le cadre du PIC.

L'évaluation des organismes de formation portera une attention particulière sur cet accompagnement.

- **Le développement de la communication entre les divers intervenants du parcours des bénéficiaires du Pacte**

Certes des liaisons dématérialisées existent déjà, notamment entre Conseillers Pôle emploi et organismes de formation à l'occasion du bilan, mais elles doivent être activées et développées. Un élargissement de ces échanges à différents moments clef du parcours et aux autres référents de parcours doit être organisé.

- **L'organisation d'interruptions de parcours sécurisées**

Elle pourra prendre la forme d'une délivrance d'attestation de compétences, afin de permettre une reprise de parcours le cas échéant lors d'un nouvel épisode de chômage ou sous un autre statut.

- **Une organisation non linéaire des parcours, articulant période de formation et de mise en situation**

Pour réduire les abandons et soutenir la motivation de ces publics fragilisés, il s'agit d'organiser des parcours non linéaire, articulant des périodes courtes de mise en situation de travail, d'immersion ou de stage de découvertes. Outre le maintien d'une dynamique chez les personnes formées, une telle pratique devra aussi permettre de conforter ou d'infirmier le projet professionnel de la personne.

Dans ce cadre, ce sont aussi les modalités pédagogiques qui peuvent être variées, en mobilisant dès lors que les acquis de la personne le permettent, des modules de formation reposant sur des technologies numériques.

## 5. SÉCURISER FINANCIÈREMENT L'ENGAGEMENT DANS LE PARCOURS

L'implication dans le parcours de formation doit être dégagée de toute problématique financière annexe. Les coûts supplémentaires liés à l'engagement du bénéficiaire dans son parcours ainsi que ceux liés à sa reprise d'emploi post formation doivent être accompagnés. L'ensemble des aides sera mobilisé en particulier pour les publics jeunes (aides à la mobilité, aides à la reprise d'emploi, ...).

Dans la démarche d'ouverture portée par le Pacte, les signataires proposeront aux acteurs qui accompagnent les publics concernés de nouer des partenariats complémentaires à ceux engagés pour assurer l'atteinte des objectifs du Pacte, notamment les conseils départementaux et la Métropole de Lyon pour les bénéficiaires du RSA.

Par ailleurs, afin de favoriser la réussite du parcours, un enjeu se place dans la gestion des étapes et/ou des transitions entre statuts, IAE et PEC notamment, qui peut s'appuyer sur la mobilisation de dispositifs existants et, si besoin, en en construisant de nouveaux pour éviter les ruptures (mixité des publics).

## **AXE 3 : TRANSVERSE : S'ENGAGER DANS LA MODERNISATION DES CONTENUS ET DES MODES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT**

### **Synthèse :**

- **Le Pacte ARA intègre des innovations et expérimentations dans tous les axes. Elles sont reprises et détaillées dans l'axe 3, transverse. Certaines expérimentations pourront s'ouvrir à d'autres régions pour faire réseau.**
- **Plusieurs expérimentations sont mises en exergue :**
  - **l'extension d'aides à la mobilité ;**
  - **le soutien à la mise en œuvre de pédagogie adaptée aux publics fragilisés ;**
  - **la création d'une fonction de capitalisation et d'essaimage des actions remarquables, par la mise en place de dispositions originales en matière d'animation et de développement de synergies avec les experts régionaux de l'ingénierie des parcours de formation, des parcours professionnels, ou des compétences, notamment avec un processus d'innovation agile fondé sur le retour d'expérience utilisateur.**

L'approche retenue par le Pacte ARA est que l'innovation réside dans tous les volets du projet ; c'est pourquoi des éléments innovants ont été intégrés dans les axes 1 et 2.

## 1. APPUI À L'INGENIERIE DES EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS RELEVANT DES AXES 1 ET 2

Pour une meilleure lisibilité, les nouvelles ingénieries nécessaires au déploiement des innovations et des expérimentations prévues aux axes 1 et 2 sont reprises ici :

- ▶ **La mise en œuvre et l'animation d'une démarche de diagnostic dynamique ;**
- ▶ **La conception, la construction et l'animation de l'outil de collecte et d'analyse des données sur les besoins de compétences**
- ▶ **L'appui à la conception des nouvelles contractualisations prévues avec les organismes de formation à l'axe 2 et l'appui à la transformation de l'appareil de formation pour répondre aux nouvelles exigences**
- ▶ **La nouvelle ingénierie nécessaire à la mise en œuvre de la VAE mixte multi sectorielle**
- ▶ **La nouvelle ingénierie à mettre en œuvre pour déployer les parcours de formation en situation de travail adaptés aux demandeurs d'emploi**
- ▶ **La mise en place d'un incubateur des innovations pédagogiques**

## 2. EXPERIMENTATIONS ET INNOVATIONS PRINCIPALES

Le Pacte ARA propose quatre expérimentations transverses aux axes 1 et 2, basées sur la transformation de l'appareil de formation et à fort potentiel.

### 1. Créer une fonction de capitalisation / essaimage des bonnes pratiques

Cette action porte sur la mise en place d'une fonction de capitalisation et d'essaimage des pratiques remarquables et l'accompagnement des acteurs de la formation pour favoriser la réussite des parcours des bénéficiaires

**Il s'agit à la fois de recenser, faire émerger et reconnaître les expérimentations et, pour les meilleures, travailler à leur essaimage.**

La structure mobilisée – qui pourrait être le Carif Oref Via Compétences – identifiera, le cas échéant sur la base d'un appel à projets, les bonnes pratiques à diffuser, tout en évitant la redondance avec les appels à projet nationaux.

Cette dimension est essentielle afin de recenser, faire émerger et reconnaître les expérimentations et, pour les meilleures, les essayer. **Elle permet aussi de partager les bonnes pratiques et devenir un facilitateur du financement des innovations.**

Les missions à réaliser seraient les suivantes :

- Repérer, centraliser et documenter les initiatives
- Réfléchir sur les critères permettant d'évaluer les expérimentations réellement innovantes
- Proposer des méthodes de diffusion et d'essaimage des innovations
- Former des formateurs, partager les bonnes pratiques
- Faire émerger les acteurs de l'écosystème notamment par une approche open data

## 2. Un comité régional en charge du suivi des expérimentations

**La création d'un comité régional, composé de personnalités qualifiées sera envisagée, si besoin avec l'appui d'un secrétariat dédié, pour décliner et éventuellement approfondir la démarche de pilotage et d'analyse des dispositifs mise en œuvre au niveau national, intégrant des mesures d'impact des parcours, basés sur des approches longitudinales, comparant des cohortes de personnes en recherche d'emploi formées et non formées.**

Ouvert aux représentants de tous les acteurs (OPCO, opérateurs du CEP, rectorat, organismes de formation, Etat, collectivité territoriale, universités, Via-compétences, personnalités qualifiées...), ce comité sera relié au dispositif national mis en place dans le cadre du PIC.

## 3. Favoriser la mobilité

**Le Pacte ARA propose d'expérimenter l'extension des aides à la mobilité afin de réduire les freins à l'entrée en formation et réduire les abandons en cours de parcours.**

L'entrée dans un parcours pourrait devenir un critère d'éligibilité aux aides à la mobilité à combiner avec les critères existants afin d'étendre le champ couvert et sécuriser les publics financièrement fragiles tout au long de leur parcours.

Cette aide serait également étendue aux formations et prestations de développement des savoir-être.

Par ailleurs, le rapprochement de formation avec les écoles de conduite sera encouragé pour les parcours et projets professionnels pour lesquels l'apprentissage de la conduite est pertinent. Ce rapprochement pourra s'appuyer sur des expériences déjà menées, articulant apprentissages de base et du code de la route pour faire accéder au permis de conduire des personnes en situation d'illétrisme en zones rurales (voir ANLCI).

L'installation de « formations éphémères » au plus près de lieu de résidence des stagiaires sera également testée dans le cadre des marchés de formation. Les projets d'adaptation de l'AFEST aux demandeurs d'emploi, en permettant la formation en situation de travail au sein de l'entreprise, devraient par ailleurs contribuer à réduire les problématiques d'accès aux lieux de formation. Dans un second temps, pour les bénéficiaires de minima sociaux, un prolongement avec le réseau des garages solidaires Mobiliz pourra être activé (achat, location, réparation solidaires de véhicules).

#### 4. Adapter la pédagogie pour les publics fragilisés

Les publics fragilisés ciblés par le PIC présentent non seulement des freins objectifs à la formation (nécessité économique, freins périphériques...) mais aussi des freins culturels qui se traduisent pas une appétence beaucoup plus faible à la formation que l'ensemble de la population (échec scolaire initial, mauvaise expérience des formations classiques...). C'est pourquoi, il sera nécessaire de d'expérimenter et développer des pédagogies adaptées en mesure de lever cette contrainte et rendre attractive l'offre de formation aux yeux de ces publics.

D'une façon générale, les dispositifs qui intègrent des mises en situation seront privilégiés. Par exemple, le dispositif AFPA / Pôle emploi « Prépa compétences », qui sécurise les projets de formation et comprend jusqu'à 4 périodes d'immersion en entreprise pourrait être ouvert à d'autres opérateurs du CEP.

De façon particulière, il s'agit de financer les nouvelles ingénieries liées au déploiement de formations en situation de travail (AFEST) étendues aux demandeurs d'emploi, conception de l'ingénierie pédagogique et de parcours et accompagnement des organismes de formation. Il permettra également d'innover en matière d'orientation.

Par ailleurs, afin d'organiser un retour sur les besoins et attentes des utilisateurs, la création d'un comité de bénéficiaires des formations sera envisagé.

**À ce titre, les pistes partagées lors du séminaire de réflexion des 25 et 26 mars seront précisées, par exemple :**

- Utiliser la réalité virtuelle / serious game pour permettre la découverte d'entreprises ou de métiers
- Accompagner les organismes de formation à la transformation, notamment à l'appropriation des nouvelles approches pédagogiques
- S'inspirer des actions menées par les branches professionnelles, comme les bus de la plasturgie, pour associer connaissance/attractivité des métiers et promotion des formations associées.

**Les projets innovants pourront être retenus à la suite d'appels à projets d'innovation, sur le modèle de ce qui s'est mis en place au niveau national, pour les programmes nationaux du Plan d'investissement dans les compétences.**



# PARTIE 3.

## GARANTIR LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE : ACCÈS A L'INFORMATION ET GOUVERNANCE

# 1. UN ACCES A L'INFORMATION AU SERVICE DE LA FLUIDITE ET DU SUIVI DES PARCOURS DE COMPETENCES

## ► La situation actuelle

Conscients de l'enjeu de la mise en valeur de l'information sur la formation auprès des publics et des conseillers CEP, les acteurs régionaux se sont investis depuis plusieurs années pour connecter les systèmes d'information et assurer l'actualisation des données le plus en temps réel possible.

Des marges de progrès existent encore pour accroître la simplicité de partage de l'information nécessaire à l'élaboration de parcours de compétences individualisés, dans un paysage où le système d'information est d'abord marqué du sceau du financeur.

L'ambition du Pacte est en particulier d'inverser la dynamique actuelle :

- Ce n'est plus au public visé, au conseiller ou à l'organisme de formation à s'adapter et prendre sur soi les manques ou ruptures d'information liés à un fonctionnement en silo ;
- C'est au système d'information et à ceux qui y adressent de la donnée, de s'adapter aux besoins des utilisateurs.

Une orientation en formation qui qualifie/certifie et conduit à l'emploi nécessite ainsi des systèmes d'information efficaces, quel que soit le conseiller qui positionne et quel que soit le financeur de la formation, à 5 moments clefs de l'adhésion d'un public PIC parfois peu appétent et facilement démotivé :

- La facilité à trouver la ou les formation(s) adaptée(s) aux compétences à développer et à savoir si elle est disponible ;
- La facilité à connaître les conditions de financement de la formation, de rémunération pendant la formation et d'aides à la mobilité, par anticipation et de manière fiable ;
- La facilité à s'inscrire en parcours de formation, à être garanti de son inscription et à connaître le détail de son parcours ;
- La garantie d'une gestion sans heurts de son dossier administratif et financier aux étapes d'entrée et de sortie de formation ;
- La garantie d'un suivi du parcours de formation, en temps quasi réel, à des fins de CEP comme de pilotage.

## ▶ CAP DE TRANSFORMATION DE L'ACCES A L'INFORMATION

Les données accessibles doivent s'adapter dans leur contenu et leur actualisation aux 3 enjeux structurants d'un système de formation Auvergne-Rhône-Alpes performant :

- Adaptation des informations et données partagés aux parcours intégrés et sans couture portés par le Pacte, pour permettre à chacun de connaître l'ingénierie du parcours et d'en suivre la réalisation ;
- Accès au catalogue des formations conventionnées disponibles (tous financeurs inclus) et à l'acte de positionnement sur une réunion d'information pour tous les conseillers en situation de convaincre un public visé par le PIC de suivre un parcours de développement de compétences ;
- Diversité des modalités de positionnement du public visé sur une formation selon qu'elle fonctionne selon un schéma traditionnel de session, en entrée et sortie permanente, en modalité distancielle.

## ▶ LEVIERS D'ACTION

Certaines de ces évolutions seront propres à la région et en lien avec les conventions de coopération avec le conseil régional, d'autres revêtent un enjeu et un caractère national.

La spécificité du Pacte d'Auvergne – Rhône Alpes implique et permet un rôle de « figure de proue » des signataires du Pacte, au bénéfice de toutes les régions.

**Trois leviers d'action sont identifiés à date pour répondre aux enjeux :**

- **Utilisation de l'outil patrimoine commun OUIFORM par tous les conseillers concernés** (Missions Locales et Cap Emploi au premier chef) pour consulter les formations disponibles achetées/financées par Pôle emploi et les OPCO dans le cadre des axes 1 et 2 du Pacte ; y positionner les publics PIC (demandeurs d'emploi et jeunes non-inscrits comme demandeurs d'emploi) et suivre les parcours de développement de compétences ;
- **Transfert à Pôle emploi, par les organismes de formation qui mettent en œuvre les parcours de formation commandés dans le cadre du Pacte, des données sur les publics, des données nécessaires au positionnement des publics et au suivi de leur parcours** (données qualitatives sur le bilan incluses) ;

- **Évolution du système d'information porté par Pôle emploi** (plateforme Kairos et OUIFORM patrimoine commun) **et Via Compétences** mis à disposition des organismes de formation pour leur faciliter :
  - La mise en valeur des différentes étapes des parcours de compétences qu'ils mettent à disposition du public PIC dans le catalogue formation mis à disposition des publics et des conseillers;
  - La facilité, dans le cadre de formation en entrée et sortie permanente ou distancielle, à accueillir le public PIC pour mener le diagnostic fin des besoins de compétences et positionner le parcours, sans avoir besoin de gérer des plages de rendez-vous lorsque cette modalité de contact avec le public ne paraît pas adapté à l'organisme de formation ;
  - La transmission des informations sur leur positionnement des demandeurs d'emploi aux différents étapes des parcours intégrés ou sans couture (exemple : combien d'heures de remise à niveau, combien d'heures de soutien pédagogique, de coaching, etc.).

## 2. LES MODALITES DE PILOTAGE ET INDICATEURS DE SUIVI

### Synthèse :

- **Pilotage du Pacte Auvergne-Rhône-Alpes par le préfet de région et Pôle Emploi**
- **Activation d'instances territoriales repensées pour associer les nouveaux acteurs, en sus de la mobilisation des partenaires institutionnels existants (préfets, DIRECCTE, Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi, maisons de l'emploi et de la formation...)**
- **Commission ou groupe de travail du CREFOP dédié, et partage des indicateurs de suivi**
- **Création d'un comité scientifique pour l'évaluation**
- **Co-construction des indicateurs à organiser dès le prochain CREFOP**

## **Le Préfet de région, le SGAR, la DIRECCTE et Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes organisent le pilotage conjoint du Pacte et son suivi spécifique.**

- Les services de l'Etat et de Pôle emploi sont garants de la mise en œuvre des actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte. A cette fin, ils feront appel à une assistance à maîtrise d'ouvrage notamment pour le séquençage de la mise en œuvre du Pacte et le déploiement des outils informatiques ;
- Les services de l'Etat s'appuieront sur les instances locales existantes du service public de l'emploi et sur leurs partenaires institutionnels existants (préfets, DIRECCTE, Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi, maisons de l'emploi et de la formation...) pour permettre la capitalisation des besoins des territoires. Une adaptation de l'animation de ces instances locales doit être pensée pour permettre l'implication des nouveaux acteurs (représentants de opérateurs du SPE en charge de l'orientation en formation, d'organismes de formation, de relais locaux)
- La mise en œuvre du Pacte sera présentée à échéances régulières en bureau CREFOP et en plénière,

### **Le suivi spécifique permettra de :**

- partager le bilan quantitatif et qualitatif des actions déjà réalisées et de visualiser l'ajout d'actions nécessaires au vu de l'évolution de la région et de ses territoires ;
- suivre le cap de la transformation à travers la mise en œuvre des actions financées et leurs bilans qualitatifs, l'examen des interventions innovantes et leurs impacts, l'évolution de l'ingénierie de formation ;
- présenter les projets nouveaux nécessaires sur les territoires au vu du contexte, des besoins et des résultats des innovations Lors de 1er rendez-vous après la signature du Pacte, un point particulier sera porté sur la construction des indicateurs de suivi de réalisation et ceux de transformation.

**Un comité scientifique pour l'évaluation du Pacte sera créé.**

## **3. UN SOCLE D'INDICATEURS COMMUNS AUX PROJETS FINANCES DANS LE CADRE DU PACTE**

**Un point particulier sur la collecte des informations est à prendre en compte.**

Les données recueillies en 2018 et 2019, le sont à partir de la base Brest DARES, enrichie des données nominatives afin de permettre de suivre les personnes en formation et leurs trajectoires (et pas seulement les entrées en formation). Un tableau de bord est en cours d'élaboration par la DGEFP et la DARES.

## ▶ UN LOT D'INDICATEURS SPECIFIQUES, MESURABLES PERMETTANT DE MESURER LES OBJECTIFS QUE LE PACTE S'ENGAGE A ATTEINDRE.

La construction progressive des indicateurs de pilotage permettra de capitaliser et de mutualiser la réflexion pour mettre en évidence uniquement les indicateurs pertinents aux regards des objectifs du Plan d'investissement. Ainsi 2 grandes catégories doivent être mises en avant : indicateurs de réalisation et indicateurs de transformation, avec, à chaque fois une focale quantitative et qualitative.

- Les indicateurs phare, dans une logique de pilotage par les résultats, seront pour les publics visés par le Pacte
  - Taux d'accès aux parcours
  - taux d'abandon
  - taux de certification/développement de compétences
  - taux de retour à l'emploi
  - taux d'insertion des bénéficiaires, en distinguant les actions préparatoires à la qualification (qui ne visent pas directement l'emploi), les actions certifiantes ou qualifiantes et les actions professionnalisantes.
- Des indicateurs concernant la satisfaction des entreprises seront à préciser, pour garantir que les modules additionnels répondent à leurs besoins

Par ailleurs, notamment, pourront être pris en compte :

- le suivi des publics (objectif par type de public cible) et leur répartition par type de formation ;
- le taux de places pourvues sur les places ouvertes et taux d'abandon (avec focal pour reprise d'emploi) ;
- le taux de satisfaction des stagiaires (Anotéa) ;
- la mobilisation des entreprises (recrutement direct, participation à la formation, partage d'outils ...) ;
- le taux d'intégration de l'approche compétences dans l'offre de formation.

# PARTIE 4.

## LES MODALITÉS DU CONCOURS FINANCIER DE L'ÉTAT





## 1. UN OBJECTIF PRIORITAIRE : LE FINANCEMENT DE NOUVEAUX PARCOURS DE FORMATION ADDITIONNELS VERS L'EMPLOI

Le Plan d'investissement dans les compétences permettra d'initier et de renouveler dans leurs approches les parcours de formation.

Au moins 90 % de l'enveloppe doit permettre de financer des nouveaux parcours, dans un équilibre à penser entre les « Parcours qualifiants » (axe 1) et les « Parcours premiers savoirs » (axe 2).

La modernisation consacrée à l'ingénierie de formation (7% de l'enveloppe) financera les actions transversales de l'axe transverse et venant en soutien du déploiement des axes 1 et 2.

Axes stratégiques du pacte régional d'investissement dans les compétences	Cible financière
Axe 1. Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	50 %
Axe 2. Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	43 %
Axe transverse. S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation	7 %**

\*\* Sur l'axe 3, le financement (sanctuarisé) sera débloqué lorsque les projets d'ingénierie seront matures : à présenter soit lors de la proposition de pacte, soit chaque année, sur la base de projets stabilisés. Une mise initiale permettant de financer des travaux de R&D est susceptible d'être débloquée en démarrage du pacte.

## 2. PRÉVISIONNEL BUDGÉTAIRE

La mise en œuvre de l'amorçage 2018 permis de renforcer la formation consacrée à l'acquisition de savoirs de base. En effet, 40% du budget PIC a été mobilisé sur cet axe.

Le présent Pacte permet ainsi de poursuivre cet engagement. 43% seront ainsi affectés comme attendu à l'axe 2 de 2019 à 2022 afin d'accompagner prioritairement ce public très éloigné de l'emploi. La montée en charge proposée porte les ambitions du Pacte et les enjeux de transformation attendus. Un nouveau marché dédié aux demandeurs les plus éloignés (les essentiels) est en cours de construction avec les partenaires concernés.

En parallèle, la mobilisation de l'axe 1 connaîtra un niveau soutenu tout au long des quatre années.

Le séquençage proposé permet de mobiliser les fonds du Pacte tout en réservant cette mobilisation aux actions de formations qui seront ouvertes grâce aux nouveaux marchés de formation collective. Le marché ouvert par Pôle emploi en 2019, permettra, en effet, plus de personnalisation aux besoins du demandeur d'emploi et un renforcement de l'appui pédagogique afin de limiter les risques de décrochage.

**Synthèse des propositions** (1 parcours = 5.500 euros en coût complet comprenant le coût de la formation et les frais associés (Aides à la mobilité et rémunération RFPE):

	2019	2020	2021	2022	TOTAL
<b>Axe 1 = 322 M soit 50% du budget</b>	56% du budget soit 13 818 parcours 76M	51% du budget soit 14 909 parcours 82 M	46% du budget soit 14 909 parcours 82 M	46% du budget soit 14 909 parcours 82 M	322M pour 58 545 parcours
<b>Axe 2 = 278 M soit 43% du budget</b>	39% du budget soit 9 636 parcours 53 M	40% du budget soit 11 818 parcours 65M	45% du budget soit 14 545 parcours 80 M	45% du budget soit 14 545 parcours 80M	278M pour 50 545 parcours
<b>Innovation + prime retour emploi = 45 M soit 7% du budget</b>	6 M	13 M	13M	13 M	45 M
<b>Frais de gestion</b>	1,5	2	2	2	6,5 M
<b>Synthèse en parcours</b>	23 454 parcours 136 M€	26 727 parcours 162 M€	29 454 parcours 177 M€	29 454 parcours 177 M€	109 090 parcours 652 M€
<b>Synthèse en AES</b>	26 034 AES	29 667 AES	31 810 AES	31 810 AES	119 321 AES

### 3. L'EFFORT DE FORMATION EN AUVERGNE – RHÔNE ALPES

Les moyens mis à disposition par l'État : 652 M€ (avec 7% maximum pour l'ingénierie innovante) qui viendront compléter le maintien du budget socle de Pôle emploi habituellement consacré à la formation soit 47,8 M€ annuel.

	2019	2020	2021	2022	Total
<b>Moyens mobilisés par l'État</b>	<b>136 M€</b>	<b>162M€</b>	<b>177 M€</b>	<b>177 M€</b>	<b>652,00 M€</b>
<b>Moyens mobilisés par Pôle emploi</b>	<b>47,80 M€</b>	<b>47,80 M€</b>	<b>47,80 M€</b>	<b>47,80 M€</b>	<b>191,20 M€</b>
<b>Budget total du pacte</b>	<b>183,8 M€</b>	<b>209,8 M€</b>	<b>224,8 M€</b>	<b>224,8 M€</b>	<b>843,20 M€</b>

## SYNTHESE

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

- **Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs**
- **Maintenir un engagement financier sur la durée du PACTE selon les modalités suivantes :**
  - Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 652 millions d'euros. Cette dotation est ventilée annuellement et contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière ci-dessus établie entre les parties.
  - Pour Pôle emploi, son engagement dans le Pacte régional s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année une dépense de formation professionnelle en faveur des demandeurs d'emploi de 47,8 millions d'euros, soit 191,2 millions d'euros sur la durée totale du PACTE.

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

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

- **Assurer l’évaluation du Pacte régional et notamment déployer trois projets expérimentaux dont les évaluations seront assurées sous l’égide du comité scientifique du Plan d’investissement dans les compétences.**
- **Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte**

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

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

**À ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :**

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

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

Ce temps de concertation se tient à mi année et associe les signataires du Pacte. Il peut se conclure par la contractualisation d'un avenant au présent Pacte.

Le 1<sup>er</sup> rendez-vous de septembre 2019 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les deux premières années du pacte.

### **Avenants et révisions**

Les signataires conviennent que des avenants pourront être nécessaires sur la période des 4 ans pour adapter, en tant que de besoin le contenu.

### **Engagements financiers**

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

Fait à Belley, le 15 avril 2019

Le Préfet de la région  
Auvergne-Rhône-Alpes

Pascal MAILHOS

Le Directeur régional de Pôle Emploi  
Auvergne-Rhône-Alpes

Pascal BLAIN

En présence de :

La Ministre du Travail

Muriel PENICAUD

Le Haut-Commissaire à la transformation  
des compétences et à l'inclusion par l'emploi

Jean-Marie MARX

Le Directeur général de Pôle Emploi

Jean BASSERES

# ANNEXES

**Annexe 1 : Extrait du diagnostic du CPRDFOP**

**Annexe 2 : Diagnostic partagé des besoins des entreprises et des actifs du territoire - Panorama d'ensemble (Matrice SWOT et bilan des actions)**

**Annexe 3 : Prospective des Métiers et des Qualifications**

**Annexe 4 : Caractéristiques des demandeurs d'emploi de niveau Infra Bac**

**Annexe 5 : Accès aux formations pour les demandeurs d'emploi non-inscrits**

## Annexe 1 : Extrait du diagnostic partenarial CPRDFOP

Ce diagnostic, réalisé de façon concertée par le groupe partenarial et validé par les acteurs du quadripartisme régional (État, Conseil Régional, Syndicats de salariés et Organisations patronales), constitue la première étape du CPRDFOP de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Il faut rappeler que du fait de la fusion des deux anciennes régions, Auvergne et Rhône-Alpes, la surface de la nouvelle région a quasiment doublé, avec des différences fortes d'un territoire à un autre, tant sur le plan social qu'économique, mais aussi en termes d'accès à la formation, à l'orientation et à l'emploi. Il est donc utile de mentionner la difficulté de présenter des éléments de diagnostic sur une nouvelle région dont l'hétérogénéité territoriale est majeure. Les chiffres indiqués ne peuvent par conséquent être considérés que globalement.

### I. Un dynamisme démographique dans les zones urbanisées mais une décroissance à l'Ouest et une population plus jeune à l'Est

Deuxième région de France en termes de population, Auvergne-Rhône-Alpes compte 7,7 millions d'habitants, soit 12 % de la population nationale et connaît une forte croissance démographique : +58 000 habitants chaque année.

Près d'un habitant sur trois a moins de 25 ans, ce qui en fait l'une des régions européennes où les jeunes sont les plus représentés. Ce dynamisme concerne les zones urbanisées le long du Rhône, de la Saône, du sillon alpin et de Clermont-Ferrand. Les zones rurales sont en recul parfois sur une longue période, comme à l'ouest de la région (depuis 1982).

Le tiers ouest (hors Clermont-Ferrand) est en décroissance (soldes migratoires et/ou naturel négatifs) et l'Est englobant les départements de l'ex Rhône-Alpes et une partie de la Haute-Loire, en croissance notamment grâce à un excédent naturel. Enfin, la région n'échappe pas au contexte général de vieillissement de la population ; la part des 60 ans et plus, croît régulièrement et devrait atteindre 29 % de la population régionale à l'horizon 2030 ; Les zones métropolitaines concentrent et attirent de plus en plus de population. Ainsi, 85 % de la population vit sous l'influence d'un grand pôle urbain. Plus précisément, 43 % de la population réside dans les pôles métropolitains existants (Lyon-Saint Etienne et Clermont-Ferrand) ainsi que ceux en construction autour de Genève et Grenoble.

### II. Une population active en progression et une élévation régulière du niveau de formation initiale et de qualification

Avec 3,2 millions d'actifs en emploi, Auvergne-Rhône-Alpes atteint un taux d'activité de 74,3 %, signe d'une propension toujours plus importante de la population à entrer sur le marché du travail notamment dans les grandes métropoles et leur périphérie. Dans un contexte d'élévation du niveau de diplôme des actifs, la polarisation des emplois se poursuit avec une forte progression des emplois très qualifiés. Cependant, des différences marquées selon les tranches d'âge, selon les territoires sont à noter. Cette différence que l'on retrouve entre les sexes notamment dans les PCS (professions et catégories socio-professionnelles) se mesure chez les ouvriers, où le nombre d'hommes est en forte baisse, alors que dans la catégorie « employé », ce sont les femmes qui représentent la plus forte proportion. Il est intéressant de coupler le niveau de formation initiale avec la catégorie socio-professionnelle et de voir, notamment pour les jeunes, la porosité entre salariat et auto-entreprenariat-travailleurs indépendants (micro entrepreneurs).

### III. Une tertiarisation accrue de l'activité et des emplois

Bénéficiant d'une importante offre de services aux entreprises et de forts atouts touristiques, le secteur tertiaire rassemble les  $\frac{3}{4}$  des effectifs salariés en région. Son poids est cependant moindre qu'au niveau



national en raison d'une activité industrielle prégnante et diversifiée (18 % des effectifs salariés) et d'une agriculture solidement implantée avec l'existence de filières diversifiées et de spécificités agricoles fortes.

Cette tertiarisation de l'activité des entreprises n'induit pas à même hauteur une tertiarisation des emplois ni ne doit, a fortiori, engager une tertiarisation de la formation.

La tertiarisation est plus visible en termes d'emplois que d'activité ; emplois tertiaires dans l'industrie (notamment l'intérim au service des entreprises industrielles) et emplois industriels dans le tertiaire (ex : ouvriers des collectivités territoriales).

#### IV. Des conditions d'emploi qui se transforment

Dans un contexte économique qui reste difficile, les pratiques de recrutement vont vers une plus grande flexibilité du travail et une précarisation des embauches : 9 embauches sur 10 prennent la forme d'un CDD, d'un contrat court ou d'une mission d'intérim.

Toutefois, les CDI et les titulaires de la fonction publique (les 3 fonctions publiques) dominent toujours largement dans l'emploi total et dans le salariat. Ce mouvement de précarisation reste encore lent du point de vue de l'emploi total. En revanche, les jeunes et les personnes peu qualifiées sont les plus touchés. Certains secteurs sont également plus fortement concernés : il s'agit du tourisme et des loisirs, de l'hébergement-restauration et de l'enseignement privé. Cette situation entraîne une fragilité des trajectoires professionnelles avec des allers retours fréquents entre emploi et chômage. Sont à noter aussi le temps partiel selon le sexe et l'âge et la notion de sous-emploi qui renvoie à des situations de personnes qui occupent un emploi mais dont le temps de travail est inférieur à ce qu'elles souhaiteraient. Dans la population en emploi des 15-65 ans, environ 4 % soit 190 000 sont en sous-emploi et souhaiteraient travailler plus longtemps : cela concerne en majorité des femmes et des jeunes.

Le sous-emploi a augmenté aussi pour les plus de 50 ans, les personnes en sous-emploi travaillent en moyenne 20 heures par semaine (le temps complet étant en moyenne de 41 heures) : on retrouve les employés non qualifiés, notamment dans les bars et restaurants, les employés de maison et ménage à domicile, les assistants d'éducation ; les ouvriers non qualifiés comme les employés de nettoyage sont eux aussi concernés (H et F).

#### V. Des besoins de compétences nouvelles et de qualifications pour sécuriser les parcours

L'élévation attendue des compétences sur le marché du travail, en lien avec les activités à haute valeur ajoutée de la région, la prise en compte des effets de la transition énergétique depuis 2008 et actuellement, la transition numérique, sur l'évolution des métiers, la transformation et l'émergence de nouveaux métiers liés aux technologies ont des impacts importants sur les emplois et les compétences qui pourront aller d'une simple adaptation à une complète reconversion professionnelle.

Travailler sur la reconnaissance via la validation de l'expérience professionnelle acquise, permet aussi de renforcer la motivation chez des personnes, qui parfois rejettent ou n'adhèrent pas à un système de formation qu'ils assimilent à leur période de scolarité initiale. La voie de la validation des acquis de l'expérience peut les remettre en mouvement vers la formation et l'acquisition d'une certification.

#### VI. Des besoins en recrutement et des offres d'emploi qui restent difficiles à satisfaire

Parmi les 211 000 projets de recrutements envisagés par les employeurs régionaux en 2016, 35 % étaient jugés difficiles. Globalement, les besoins sont importants dans le tertiaire : le sanitaire et social, le commerce, le transport logistique ainsi que dans la sécurité. Dans l'industrie, des tensions existent sur certains métiers liés aux spécificités régionales (métiers de la production, de la maintenance des

installations et de la métallurgie). Enfin, en raison de nombreux départs à la retraite des postes seront à pourvoir dans un certain nombre de domaines (agents d'entretien, aides à domicile, enseignants, aides-soignants, infirmiers,...).

Plus de 77 % des offres déposées à Pôle Emploi sont satisfaites. Il reste donc 23 % des recruteurs qui préfèrent, au regard des profils disponibles, soit pourvoir en interne, soit abandonner le recrutement. Cet abandon est parfois dû simplement à la non-concrétisation d'un marché ou d'une évolution du besoin. Les recrutements sont plus nombreux au regard de la population dans les territoires du Rhône, des Savoie(s), de l'Ain, ou de l'Isère que dans l'Allier ou la Loire. Le taux de chômage ne reflète pas toujours ce dynamisme du tissu territorial.

L'analyse fine des offres non satisfaites montre une hétérogénéité entre secteurs d'activité et à l'échelle infradépartementale (bassin d'emploi, conditions salariales ou de travail, qualifications demandées).

## VII. Marché du travail : un nombre de demandeurs d'emploi qui demeure très élevé

Le taux de chômage s'élève à 8,7 % de la population régionale en 2016. Si ce taux figure parmi les plus faibles en France métropolitaine, il masque des disparités territoriales fortes : de 6,5 % dans le Cantal à 11,3 % dans la Drôme.

Concernant les tranches d'âge, le taux de chômage des jeunes et celui des adultes ne peuvent être comparés. Une attention particulière devra être portée sur les jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en accompagnement (NEET : acronyme anglais de « Not in Employment, Education or Training ») dont l'identification et la caractérisation demeurent imprécises. Les personnes handicapées connaissent quant à elles un taux de chômage plus élevé qu'il faut rapporter à un niveau de formation initiale et de qualification généralement moins élevés chez ces personnes.

## VIII. Une offre de formation diversifiée mais à faire évoluer sur le nouveau territoire régional

L'offre de formation en Auvergne-Rhône-Alpes, globalement riche et diversifiée, représente tous les secteurs d'activité et couvre l'ensemble des voies, des domaines et des niveaux. Cependant, elle offre un niveau d'accessibilité inégal sur le territoire et nécessite une meilleure adaptation aux évolutions sociales, économiques et technologiques.

Le nombre de personnes poursuivant une formation professionnelle est d'environ 305 000 en Auvergne-Rhône-Alpes à la rentrée 2016. Les niveaux de formation V et IV sont largement majoritaires. Sur l'ensemble des élèves scolarisés en CAP et baccalauréat professionnel de la région, chaque année près de 7 000 élèves quittent le système éducatif sans avoir obtenu de diplôme. Repérés via le système interministériel d'échange d'informations, ils se voient proposer un accompagnement par les plates-formes de suivi et d'appui aux jeunes décrocheurs. Les spécialités mais également le niveau de diplôme sont également des facteurs déterminants pour l'insertion dans l'emploi.

## IX. L'orientation, un levier au service de l'insertion professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels

Des besoins d'orientation à adapter à des publics diversifiés, des structures nombreuses à mieux faire connaître et à mieux coordonner, des dispositifs multiples pour lesquels une évaluation est à conduire.

Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) est une organisation encore largement en chantier. Les attentes s'expriment à de nombreux niveaux : en matière de visibilité, de lisibilité et d'accessibilité, en matière d'information sur les perspectives d'emploi, en matière d'accompagnement des projets d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes et des adultes dans la vie active, en matière d'accompagnement des entreprises et des actifs dans l'usage du CEP, du CPF, de la VAE...

# Annexe 2 : Pacte régional d'investissement dans les compétences -Diagnostic partagé des besoins des entreprises et des actifs du territoire - Panorama d'ensemble

## Matrice SWOT et bilan des actions

Octobre 2018

4

## 2 LA MATRICE SWOT

### Forces-Faiblesses ; Opportunité-Menaces

	Forces	Faiblesses
<b>Interne</b>	<p><b>POPULATION</b></p> <p>7,7 millions d'habitants, soit 12% de la population nationale</p> <p>Forte croissance démographique (+58 000 habitants chaque année) notamment à l'est. Forte croissance démographique depuis 40 ans avec l'Occitanie, les Pays de la Loire et la Corse.</p> <p>Région frontalière : 2e région française en nombre de travailleurs frontaliers (99 600 navetteurs)</p> <p>Près d'un habitant sur trois a moins de 25 ans, ce qui en fait l'une des régions européennes où les jeunes sont les plus représentés.</p> <p><b>ECONOMIE-EMPLOI</b></p> <p>3,2 millions d'actifs en emploi, en croissance</p> <p>Taux d'activité de 74,3%, signe d'une propension toujours plus importante de la population à entrer sur le marché du travail notamment dans les grandes métropoles et leur périphérie</p> <p>Progression du niveau de formation des actifs</p> <p>Forte progression des emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires), stabilité des ouvriers et employés peu qualifiés (création d'emplois dans les métiers d'aide à la personne et de service)</p> <p>Une grande majorité des salariés en CDI ou titulaires de la FP (85%)</p> <p>Progression de l'emploi salarié depuis 2008</p> <p>Tertiairisation accrue des emplois (+2,7% dans le commerce, +9,6% dans</p>	<p><b>POPULATION</b></p> <p>Population inégalement répartie (Rhône+Isère = 39% du total)</p> <p>Population en recul et vieillissante dans l'Ouest (hors Clermont) en particulier le Cantal et l'Allier et dans les zones rurales</p> <p><b>ECONOMIE-EMPLOI</b></p> <p>Sur-représentation des jeunes (moins de 25 ans) parmi la population d'employés et d'ouvriers</p> <p>Effet de déqualification pour 11% des salariés (diplôme &gt; PCS) et 15% pour les jeunes</p> <p>Part plus importante de femmes et de jeunes à temps partiel</p> <p>Sous-emploi de 4% (190 000 personnes), essentiellement des femmes à temps partiel subi et des personnes à faibles niveaux de qualification notamment les ENQ (serveurs, employés de maison...) et ONQ (nettoyage...). Artisans et commerçants concernés (bâtiment, coiffure...)</p> <p>Désindustrialisation (baisse de l'emploi salarié dans l'industrie de 12% sur 2008-2015). Place de l'industrie, en pleine mutation, dans une tendance de déprise durable.</p> <p>Inégalités territoriales dans le poids et l'évolution de l'emploi salarié : Rhône = 24 fois le poids du Cantal en termes d'emplois, recul sévère dans l'Allier, la Loire, l'Ardèche et le Cantal</p> <p>Dynamisme économique inégal au sein des territoires, de fortes disparités en matière d'accès aux équipements et aux infrastructures, de</p>

Via Compétences - Hôtel de Région - 59 bd Léon Jouhaux - CS90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2 - 04 73 31 82 40

Forces	Faiblesses
<p>les services marchands)</p> <p>1<sup>ère</sup> région française par son volume d'emplois industriels (490 000 emplois soit 17.8% de l'emploi régional) et selon Eurostat 20<sup>e</sup> des régions européennes sur ce critère.</p> <p>3<sup>e</sup> région en matière de tertiaire marchand (12,2% des emplois de France métropolitaine, 52% de la VA régionale)</p> <p>Numérique : secteur leader de l'industrie avec un objectif quantitatif fixé de création de 10 000 emplois sur la durée du schéma (feuille de route spécifique)</p> <p><u>Secteurs particulièrement importants dans l'économie régionale</u>  <b>Agriculture</b> : 115.000 actifs permanents dans 62 500 exploitations (soit 13% des exploitation françaises). 3<sup>e</sup> rang des régions françaises en nombre d'exploitations et 4<sup>e</sup> rang en surface agricole exploitée.            Une agriculture de qualité : 1<sup>ère</sup> région en nombre de SIQO (signes officiels d'identification de la qualité et de l'origine), 2<sup>e</sup> région pour l'agriculture biologique (4.4% des exploitations) et les circuits courts (23% des exploitations générant plus de la moitié de leur CA par ce biais).</p> <p><b>Le tourisme</b> : 4<sup>e</sup> rang en termes de poids de l'emploi touristique dans l'emploi régional (168.000 emplois salariés en 2015)  <b>2<sup>e</sup> région touristique</b> en France (1<sup>ère</sup> destination mondiale).            3<sup>e</sup> région en nombre de nuitées marchandes (53 M) derrière l'Ile-de-France et PACA.            Objectif quantitatif fixé de création de 10 000 emplois dans le tourisme sur la durée du schéma  <b>L'agriculture, l'agroalimentaire, la filière bois, le tourisme et la montagne</b> ont un rôle important à jouer dans le développement de l'économie de proximité et le développement de circuits courts.</p> <p>Un secteur du BTP fort : près de 22 milliards d'euros de CA et plus de 170 000 emplois (2<sup>e</sup> rang au niveau national). Fort entrepreneuriat familial au sein de son tissu de PME</p> <p>Présence de filières d'excellence porteuses d'avenir disposant d'une bonne visibilité internationale (biotechnologie, industrie pharmaceutique, micro et nanotechnologie, chimie, nutrition-alimentaire-santé, biologie fondamentale, décolletage et plasturgie...).</p>	<p>création d'emplois ou de niveau de vie.</p> <p><b>Agriculture</b> : enjeu du renouvellement d'emploi et transmission d'exploitations, recul du nombre d'actifs agricoles en lien avec la diminution du nombre d'exploitations. La ferme régionale n'occupe que la 7<sup>e</sup> place nationale en valeur (CA de près de 6 Mds €) : tissu régional constitué de petites et moyennes exploitations</p> <p>En 2016, <b>progression du nombre d'emplois salariés marchands moindre</b> en région qu'au niveau national. (6<sup>e</sup> rang)</p> <p><b>MARCHE DU TRAVAIL</b></p> <p><b>Embauches en grande majorité en CDD (85%)</b></p> <p>Situation précaire pour les jeunes (42% des DPAE sur la tranche 18-25 ans) recrutées sur des CDD et de courte durée</p> <p><b>Disparités fortes du taux de chômage</b> selon les départements (6,3% dans le Cantal à 11,1% dans la Drôme)</p> <p><b>Public jeune particulièrement touché par la montée du chômage</b> (taux de 19,9%, 9 points de plus que la moyenne nationale)            Jeunes non diplômés fortement touchés (Trois ans après leur sortie de formation, près d'un jeune non-diplômé sur deux est encore en recherche d'emploi)</p> <p>Pour les <b>jeunes NEET</b>, l'évaluation au niveau national indiquerait que le phénomène touche à 17% des 15- 29 ans</p> <p><b>Taux de chômage des TH</b> de 21%, double de celui de l'ensemble des personnes de 15-64 ans. Public avec des difficultés d'insertion particulières, près de 6 sur 10 sont des demandeurs d'emploi de longue durée et 43% ont un faible niveau de qualification</p> <p>En 2016, <b>réduction du nombre de DE sans activités moins marquée</b> qu'au niveau national.</p>

Via Compétences - Hôtel de Région - 59 bd Léon Jouhaux - CS90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2 - 04 73 31 82 40

6

Forces	Faiblesses
<p><b>Economie de proximité</b> : 46,4% des emplois régionaux, proportion légèrement inférieure à la moyenne nationale. Artisanat et Commerce bien présents avec près de 160 000 entreprises artisanales et plus de 111 000 entreprises relevant du commerce. Présence de 13 336 commerçants non-sédentaires présents sur les 1 554 marchés de la région.</p> <p><b>Fort expansion des fonctions présentielle</b>, liées à la présence de la population, notamment dans les zones touristiques de montagne. Fonctions présentielle les plus pourvoyeuses d'emplois, en France comme en région (40% de l'emploi régional). Emploi dans les fonctions présentielle en hausse entre 2007 et 2012 : cette croissance est responsable de la totalité des créations nettes d'emplois sur cette période. Densité de l'emploi présentiel de 190 emplois pour 1 000 habitants (contre 194 au niveau national) en raison d'une faible densité d'emplois dans l'administration publique comparé à d'autres régions (11<sup>e</sup> région française) mais un bon classement pour les emplois liés à la santé (4<sup>e</sup>) et à l'éducation-formation (3<sup>e</sup>).</p> <p>28 734 <b>éducateurs sportifs</b> en région (21,7 % du volume national, 1<sup>ère</sup> région de France) ; les départements de la Savoie, de la Haute-Savoie et de l'Isère étant dans cet ordre les trois plus importants départements de France par le nombre d'éducateurs sportifs.</p> <p><b>Secteur de l'ESS</b> une force de la région : 28 600 établissements employeurs et plus de 300 000 emplois salariés (13,2% de l'emploi salarié privé régional).</p> <p><b>Une grande variété d'entreprises</b> : tissu particulièrement dense de TPE et PME de moins de 50 salariés. Les PME dans leur ensemble regroupent 59,5% des emplois salariés privés contre 56% en France. Sur la période 2009-2014, les PME ont été les principales contributrices à la croissance de l'emploi (les ¼ des créations). <b>2<sup>e</sup> région de France en volume de création d'entreprises</b> (12% des créations nationales) portée surtout par l'auto-entrepreneuriat bien qu'en proportion moindre par rapport à l'ensemble de la France (48,7% des créations contre 51,2% au niveau national).</p> <p><b>Innovation</b> : part d'entreprises innovantes plus élevée en région qu'au niveau</p>	<p><b>Récurrence au chômage</b>, fragilité des trajectoires professionnelles dans un marché en évolution</p> <p><b>Difficultés de recrutement présentes</b>, le plus souvent liées aux candidats (manque de candidats, insuffisance du diplôme...) mais aussi à la nature des contrats (travail saisonnier, missions...), à la qualité de temps proposée, au turn-over, aux conditions de travail, au niveau de salaire, à la localisation géographique....</p> <p><b>FORMATION</b> Un accès à la formation qui reste compliqué pour les DE</p> <p><b>7% des habitants en situation d'illettrisme</b> (9% chez les plus de 45 ans)</p> <p><b>Baisse du nombre d'apprentis depuis 2013</b>, cependant moins marquée que dans les autres régions</p> <p><b>Désaffectation pour les filières industrielles</b>, qu'il s'agisse des formations de niveau IV ou V ou des STS et DUT, sous statut scolaire ou par la voie de l'apprentissage Représentations des familles et des élèves et les stéréotypes de genre constituent des freins évidents. Cette difficulté est encore plus sensible dans certains territoires, notamment ruraux.</p> <p><b>Décrochage scolaire</b> : Les formations professionnelles sont nettement plus affectées par ce phénomène (52 % des jeunes repérés via SIEI). Zones à risque d'échec scolaire : ces risques touchent le territoire de manière hétérogène. Ils se concentrent principalement dans la partie Sud (Ardèche et Drôme) et Nord-Ouest (Allier) du territoire au sein de zones de « fragilités économique, familiale et culturelle en milieu urbain », ainsi que des zones de « précarité économique dans les petites et moyennes communes ».</p>

Via Compétences - Hôtel de Région - 59 bd Léon Jouhaux - CS90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2 - 04 73 31 82 40

7

Forces	Faiblesses
<p><b>national</b> : au sein des sociétés actives d'au moins 10 salariés, 57% sont innovantes au sens large (53% au niveau national). Rôle majeur à jouer des pôles de compétitivité et clusters régionaux pour assurer l'émergence et l'accompagnement de projets d'innovation au sein des 8 DOMEX <b>2<sup>e</sup> région en matière de créations d'entreprises innovantes</b> (après l'Île de France) avec 14,3% des créations en France.</p> <p><b>R&amp;D</b> : Les entreprises de la région peuvent s'appuyer sur un écosystème particulièrement favorable à l'innovation, vecteur essentiel de développement et de dynamisme de l'économie et de création d'emploi : - Présence de centres de recherche majeurs au plan national (CERN, CEA, CNRS, IRSTEA, INSERM, INRIA, IFP-EN, INRA...), 14 pôles de compétitivités et 18 clusters régionaux labellisés. - Variété des structures d'accompagnement et de valorisation de la recherche (IRT, IHU, SATT) et d'un enseignement supérieur performant et reconnu (Labex, Equipex, Idex) qui reflète l'excellence scientifique</p> <p><b>Une région attractive</b> : 2<sup>e</sup> région d'accueil des projets d'investissements étrangers créateurs d'emploi en France (13% des projets nationaux et 9% des emplois créés ou maintenus par les entreprises étrangères en 2015 avec 124 projets d'implantation. 3<sup>e</sup> région au palmarès des régions françaises sur l'accueil de projets d'investissements de R&amp;D avec 10% des projets d'investissements R&amp;D en France.</p> <p><b>MARCHE DU TRAVAIL</b> Des <b>embauches en augmentation</b> (+4% en un an entre 2015 et 2016) <b>Taux de chômage plus favorable en région</b> (8,7% vs 9,7% au national) <b>255 000 projets de recrutement en 2017</b>. Au sein des métiers porteurs, une majorité relève du tertiaire, notamment du domaine médical (aides-soignants, ASH, infirmiers et puéricultrices) et du commerce ou de la sécurité (agent de sécurité et de surveillance)</p> <p>Au sein du tertiaire, trois secteurs particulièrement concernés par les besoins en emploi et en compétences : la <b>sécurité</b> ; le <b>transport-logistique</b> (conducteurs de marchandises et de transport voyageurs ainsi</p>	

Via Compétences - Hôtel de Région - 59 bd Léon Jouhaux - CS90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2 - 04 73 31 82 40

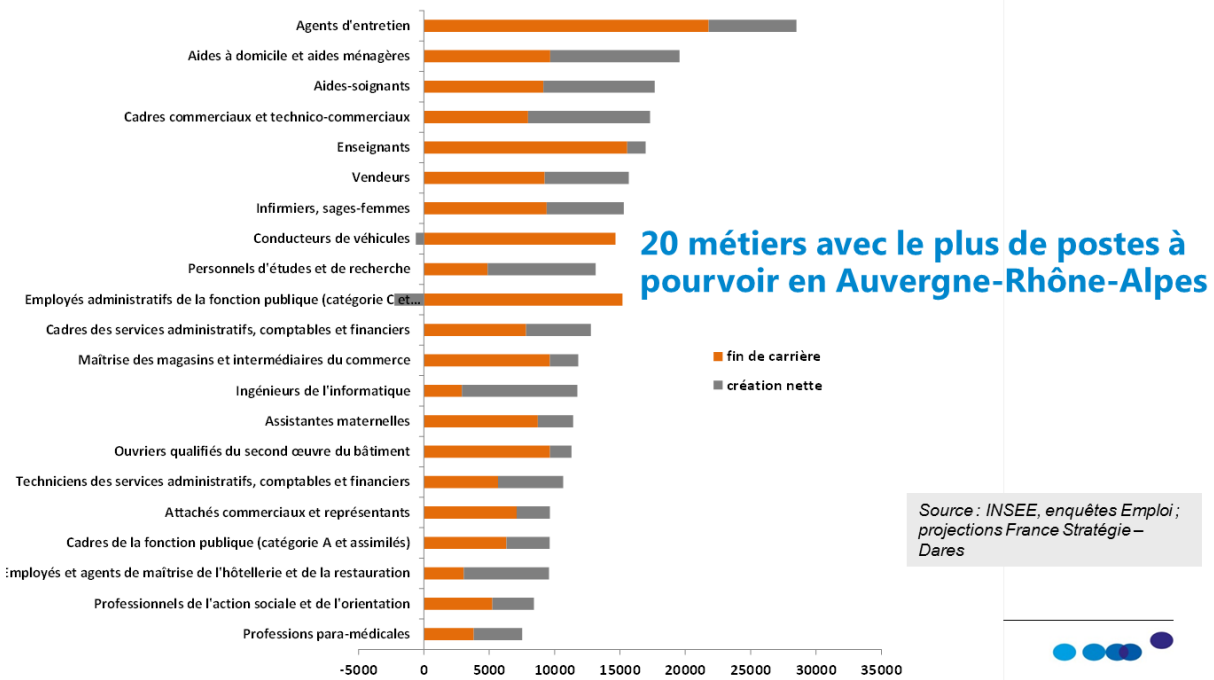
Forces	Faiblesses
<p>que les agents magasiniers/caristes) ; et le commerce-vente (attachés commerciaux, ingénieurs cadres technico-commerciaux, vendeurs en habillements, accessoires). Des besoins importants concernant également les professionnels de l'animation socioculturelle et, dans une moindre mesure, les métiers du numérique et de l'informatique mais sur des profils précis et hautement qualifiés (priorité niveau I et dans un second temps niveau II).</p> <p><b>Secteur sanitaire et social</b> connaissant de forts besoins en recrutement.</p> <p>Dans l'industrie, des tensions sur les métiers de la production (techniciens et opérateurs) ainsi que ceux de la maintenance des installations (techniciens), des besoins en compétences accrues en informatique en lien avec les exigences de traçabilité ou encore de pilotage de ligne. Le secteur de la métallurgie rencontre des besoins prégnants sur les métiers de la mécanique, de la chaudronnerie, de la maintenance industrielle et de la conduite de lignes.</p> <p>Globalement, les besoins se portent aussi sur les niveaux supérieurs en lien avec l'analyse des procédés et les techniques de laboratoires, la conception et la recherche et développement</p> <p><b>FORMATION</b> Un appareil de formation qui couvre le territoire</p> <p>Le diplôme facteur déterminant pour l'insertion professionnelle Globalement tous niveaux confondus, le taux d'emploi est supérieur à 15 points pour les jeunes diplômés de la formation initiale scolaire et 19 points pour les apprentis.</p> <p><b>Demande en direction des formations du secteur médico-social</b> importante.</p> <p><b>Décrochage scolaire</b> : un nombre des élèves repérés via le système interministériel d'échanges d'information (SIEI) stable depuis quelques années (15 577 en 2013, 15 363 en 2016)<sup>1</sup>.</p>	

<sup>1</sup> En Auvergne-Rhône-Alpes, le nombre de jeunes identifiés comme décrocheurs après un contact par une plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) est de 6000, effectif bien inférieur à celui des jeunes non retrouvés via le SIEI (15000).

Via Compétences - Hôtel de Région - 59 bd Léon Jouhaux - CS90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2 - 04 73 31 82 40

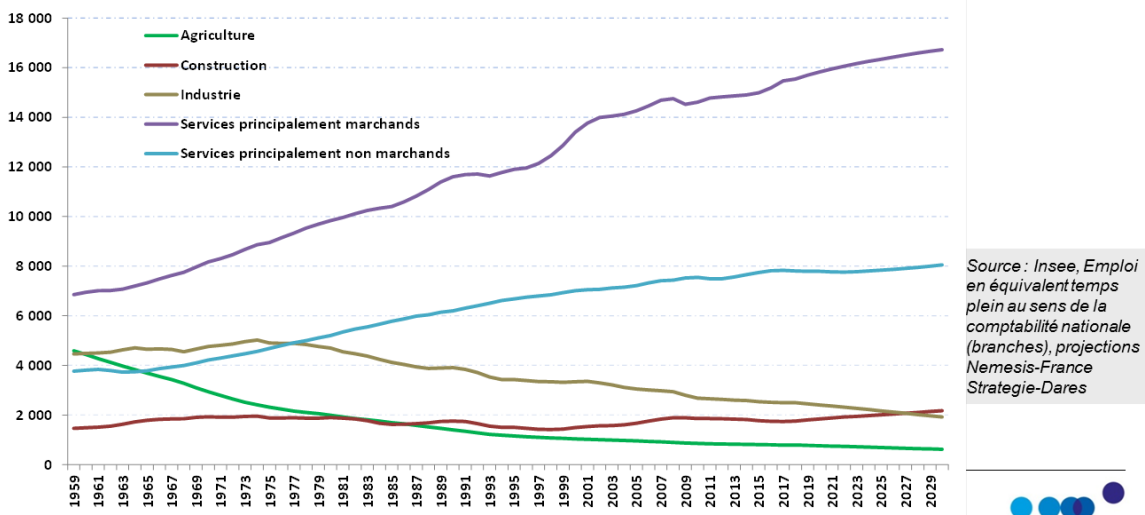
Forces	Faiblesses
<p>Les zones les plus sécurisées en matière scolaire (moins d'échec) dans la région académique sont principalement situées au Nord (Ain, Haute-Savoie), ainsi qu'autour des grandes villes de la région (Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon).</p> <p>Concernant les adultes (demandeurs d'emploi ou salariés), une demande d'orientation exprimée croissante. Elle se vérifie sur les salons et forums spécialisés et dans les contacts avec les organismes paritaires ou les organismes de formation</p> <p>En matière de validation des acquis de l'expérience, en 2014, près de 7 200 demandes de VAE avec un avis de recevabilité positif, soit une hausse de 5% en un an, 5 000 personnes présentées devant un jury et, dans 3 cas sur 5 avec une validation totale et, dans un cas sur 10, un refus de validation.</p>	

# Annexe 3 : Prospective des Métiers et des Qualifications



## Une tertiarisation de l'emploi qui s'accélère

Evolution de l'emploi par grands secteurs d'activité en France (milliers). 1959-2030



## Modéliser les deux grandes mutations écologique et numérique

3 scénarios de politique climatique



Scénario central (politiques engagées): Stratégie nationale bas carbone (+Europe) dans un contexte international COP21

- **Scénario brun** : mobilisation faible nationale et internationale : peu de réallocations d'emploi vers secteurs moins intenses en carbone
- **Scénario vert** : neutralité carbone France et Europe et mobilisation internationale vers un réchauffement égal ou inférieur à 2°C : forte réallocation d'emploi



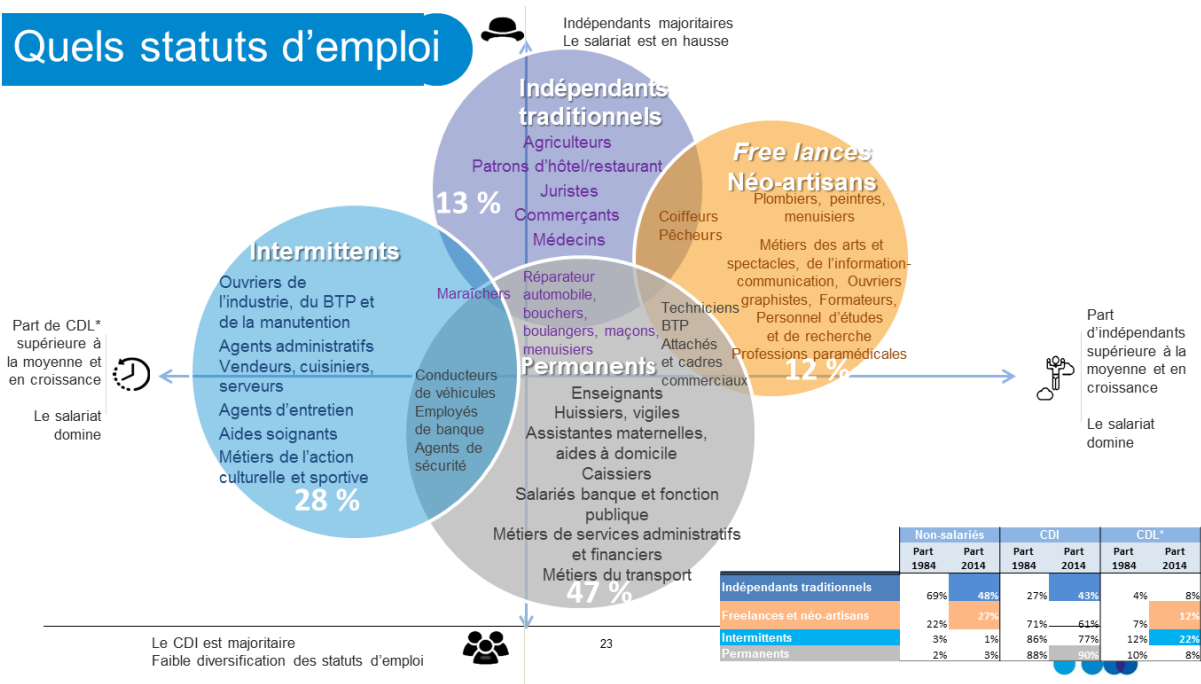
3 scénarios de transition numérique

Scénario central : les intensités numériques et en R&D des secteurs sont constantes

- Scénario **techno-optimiste** : augmentation de l'intensité numérique et en R&D conduit à un progrès technique fortement créateur d'emploi
- Scénario **techno-pessimiste** : même augmentation mais baisse de la VA distribuée aux salaires, accentué dans les secteurs où domine l'emploi routinier : + destructeur d'emploi



## Quels statuts d'emploi

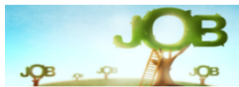




## Automatisation, verdissement et orientation client



Des changements de métiers dus à une accélération technologique, notamment numérique



Des adaptations « vertes » des métiers plus que des nouveaux métiers



La relation client au cœur de tous les métiers, des compétences relationnelles et communicationnelles plébiscitées



# Annexe 4 : Caractéristiques des demandeurs d'emploi de niveau Infra Bac



"PUBLIC CIBLE"

## CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE NIVEAU INFRA-BAC INSCRITS EN CATÉGORIES A, B OU C EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



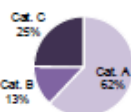
Source : Statistique Mensuelle du Marché du Travail - Données brutes à fin décembre 2018

342 008 demandeurs d'emploi de niveau infra-Bac sont recensés en Auvergne-Rhône-Alpes. Cela représente 52,9% des demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B ou C sur ce territoire.

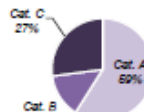
Répartition de cette population par catégorie statistique

Infra Bac AURA		
	Nombre	%
Cat. A	212 233	62%
Cat. B	44 855	13%
Cat. C	84 920	25%
Total	342 008	100%

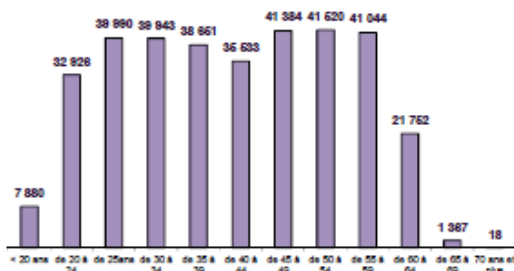
Infra Bac AURA



DEFM ABC AURA



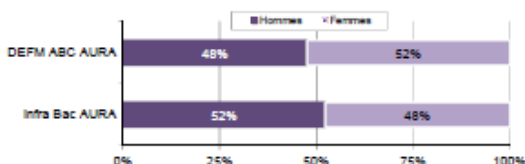
Répartition de cette population par âge



	Infra Bac AURA	DEFM ABC AURA
	Nombre	%
Moins de 25 ans	40 806	12%
De 25 à 49 ans	195 501	57%
50 ans et plus	105 701	31%
Total	342 008	100%
âge moyen	41,0	38,1

Répartition de cette population par sexe

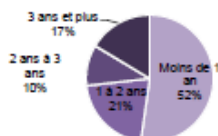
Infra Bac AURA		
	Nombre	%
Hommes	178 933	52%
Femmes	163 075	48%
Total	342 008	100%



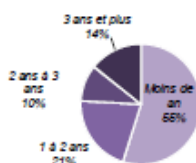
Répartition de cette population par ancienneté d'inscription

Infra Bac AURA		
	Nombre	%
Moins de 1 an	178 907	52%
1 à 2 ans	71 544	21%
2 ans à 3 ans	38 363	10%
3 ans et plus	56 194	16%
Total	342 008	100%

Infra Bac AURA



DEFM ABC AURA



Ancienneté moyenne (jours)	Infra Bac AURA	DEFM ABC AURA
	622	572

Demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'emploi (relevant de l'ICT3)

Afin de mieux identifier les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail, et pour gommer certaines dimensions administratives de gestion de la liste des demandeurs d'emploi qui peuvent perturber l'indicateur traditionnel de chômage de longue durée, il est possible de calculer un indicateur d'éloignement de l'emploi ("ICT3") : les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi sont définis comme ayant cumulé 12 mois (ou plus) d'inactivité totale (catégorie A) au cours des 15 derniers mois.

Ainsi, parmi les demandeurs d'emploi de niveau Infra-Bac en Auvergne-Rhône-Alpes, la proportion de demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'emploi (relevant de l'ICT3) est de :

**24%**

Pour comparaison, cette part est de 20% parmi DEFM ABC AURA



"PUBLIC  
CIBLE"

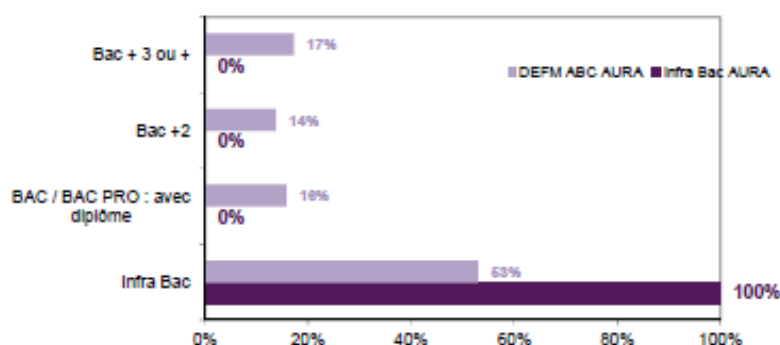
## CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE NIVEAU INFRA-BAC INSCRITS EN CATÉGORIES A, B OU C EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



Source : Statistique Mensuelle du Marché du Travail - Données brutes à fin décembre 2018

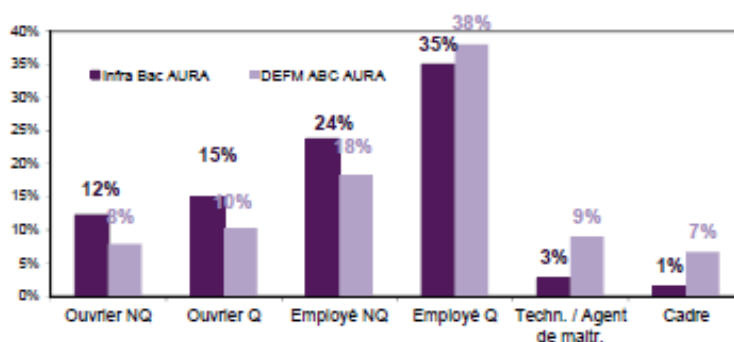
### Répartition de cette population par niveau de formation

	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Sans diplôme ou BEPC	82 492	24%
BEP / CAP	213 073	63%
BAC / BAC PRO : sans diplôme	45 543	13%
Infra Bac	342 008	100%
BAC / BAC PRO : avec diplôme	0	0%
Bac +2	0	0%
Bac + 3 ou +	0	0%
Non renseigné	0	0%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>



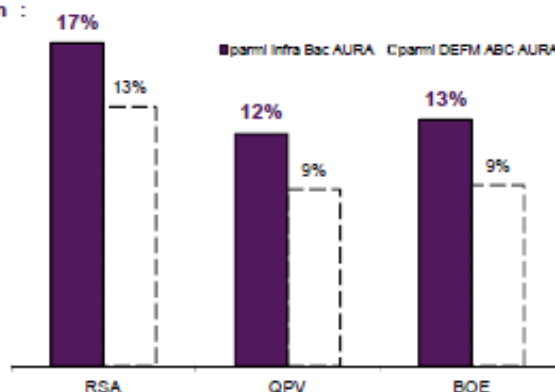
### Répartition de cette population par niveau de qualification

	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Ouvrier Non qualifié	41 703	12%
Ouvrier Qualifié	50 983	15%
Employé Non qualifié	80 922	24%
Employé Qualifié	119 429	35%
Technicien / Agent de Maîtrise	8 989	3%
Cadre	4 989	1%
Non Renseigné	35 013	10%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>



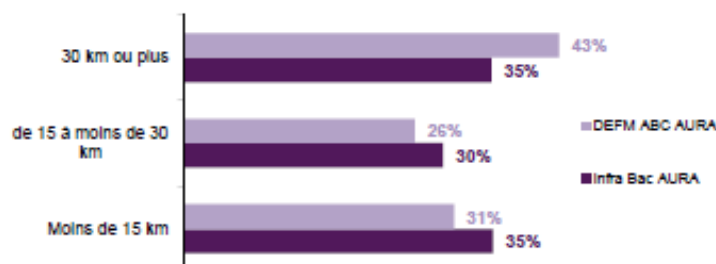
### Parts de publics spécifiques (RSA, QPV, BOE) parmi cette population :

		Infra Bac AURA	
		Nombre	%
Bénéficiaires RSA (droits ouverts)	RSA	57 300	17%
	NON RSA	284 708	83%
	<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>
Résident en QPV	QPV	41 130	12%
	NON QPV	300 878	88%
	<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>
Bénéficiaires d'une Obligation d'Emploi (BOE)	BOE	43 879	13%
	NON BOE	298 329	87%
	<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>



### Répartition de cette population selon leur mobilité géographique déclarée

	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Moins de 15 km	120 742	35%
de 15 à moins de 30 km	101 240	30%
30 km ou plus	120 026	35%
Non renseigné	0	0%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>





"PUBLIC  
CIBLE"

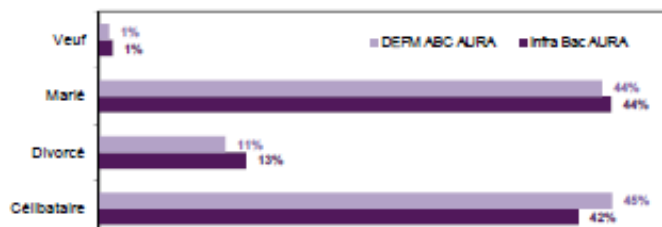
## CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE NIVEAU INFRA-BAC INSCRITS EN CATÉGORIES A, B OU C EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



Source : Statistique Mensuelle du Marché du Travail - Données brutes à fin décembre 2010

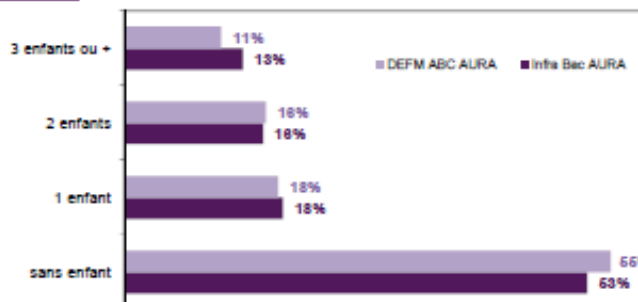
Répartition de cette population selon leur situation matrimoniale

situation matrimoniale	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Célibataire	142 276	42%
Divorcé	43 683	13%
Marlé	152 039	44%
Veuf	4 010	1%
Total	342 008	100%



Répartition de cette population selon le nombre d'enfants à charge

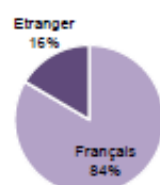
Nombre d'enfants	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
sans enfant	180 258	53%
1 enfant	61 661	18%
2 enfants	53 950	16%
3 enfants ou +	46 139	13%
Total	342 008	100%



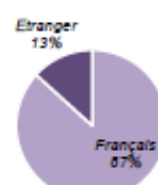
Répartition de cette population selon leur nationalité

Nationalité	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Français	285 752	84%
Etranger	56 256	16%
Total	342 008	100%

Infra Bac AURA

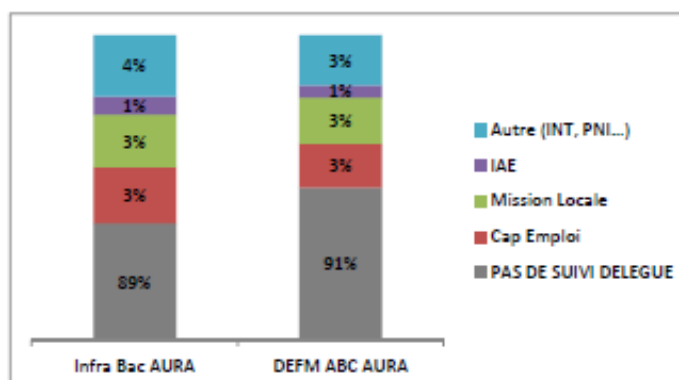


DEFM ABC AURA



Répartition de cette population selon leur type de suivi délégué

	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
PAS DE SUIVI DELEGUE	304 011	89%
Cap Emploi	11 302	3%
Mission Locale	10 725	3%
IAE	3 598	1%
Autre (INT, PNI...)	12 372	4%
Total	342 008	100%





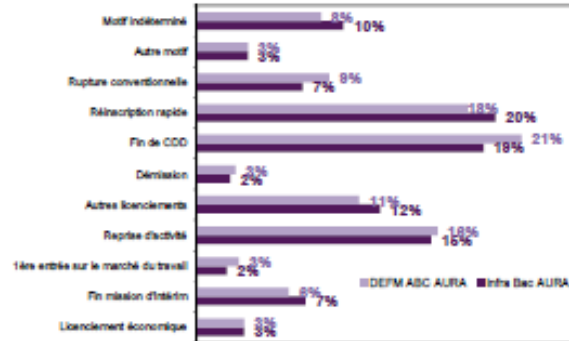
## CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE NIVEAU INFRA-BAC INSCRITS EN CATÉGORIES A, B OU C EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



Source : Statistique Mensuelle du Marché du Travail - Données brutes à fin décembre 2018

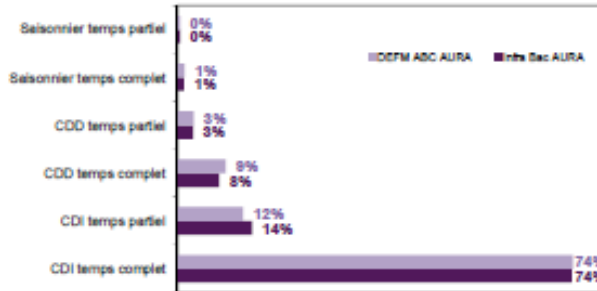
### Répartition de cette population selon leur motif d'inscription à Pôle emploi

motif d'inscription	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Licenciement économique	10 637	3%
Fin mission d'intérim	24 343	7%
1ère entrée sur le marché du tra	6 665	2%
Reprise d'activité	52 524	15%
Autres licenciements	41 129	12%
Démission	7 492	2%
Fin de CDD	64 273	19%
Reinscription rapide	66 996	20%
Rupture conventionnelle	23 699	7%
Autre motif	11 377	3%
Motif indéterminé	32 873	10%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>



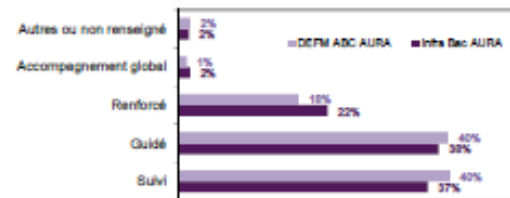
### Répartition de cette population selon le type de contrat recherché et la durée hebdomadaire

Type contrat	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
CDI temps complet	251 729	74%
CDI temps partiel	47 656	14%
CDD temps complet	26 765	8%
CDD temps partiel	9 914	3%
Saisonnier temps complet	4 254	1%
Saisonnier temps partiel	1 690	0%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>



### Répartition de cette population par modalité d'accompagnement par Pôle emploi

Modalité accompagnement	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Suivi	125 166	37%
Guidé	130 740	38%
Renforcé	74 829	22%
Accompagnement global	5 897	2%
Autres ou non renseigné	5 376	2%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>

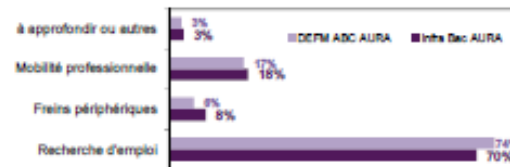


Les modalités « Suivi », « Guidé » et « Renforcé » ont vocation à répondre à des besoins distincts des demandeurs d'emploi par la mise en oeuvre d'un accompagnement différencié en termes de nature et d'intensité des services proposés. Ainsi, la modalité « Suivi » est destinée aux demandeurs d'emploi les plus proches du marché du travail et dont l'autonomie est la plus grande. Les modes de contact dématérialisés (téléphone et mail) sont donc, en principe, privilégiés pour les échanges avec leurs conseillers. La modalité « Renforcé » s'adresse aux personnes ayant besoin d'un accompagnement intensif. Elle repose donc sur des contacts plus fréquents avec les conseillers, et les entretiens physiques sont privilégiés. La modalité « Guidé » est dédiée aux demandeurs se trouvant dans une situation intermédiaire. L'accompagnement global est destinée aux demandeurs d'emploi éprouvant des difficultés « périphériques » à l'emploi « importantes (en matière de logement, de santé...) ». Cet « accompagnement global », prenant en compte de façon simultanée les besoins sociaux et ceux liés à l'emploi, est mis en oeuvre en partenariat avec les conseils généraux.

La répartition serait légèrement différente si l'on considérait les seuls demandeurs d'emploi « en portefeuille », c'est-à-dire un accompagnement actif par le conseiller, à l'exclusion de ceux confiés pour l'accompagnement à des opérateurs externes ou des partenaires « co-traitants » (missions locales pour les jeunes et réseau des Cap emploi pour les personnes handicapées), de ceux non immédiatement disponibles (pour cause notamment de maladie ou d'activité d'au moins 78 heures au cours du mois), et de ceux qui n'ont pas encore eu leur premier entretien avec leur conseiller (moins ou plus tard quatre mois après l'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi).

### Répartition de cette population selon leur axe de travail

Axe de travail	Infra Bac AURA	
	Nombre	%
Recherche d'emploi	240 156	70%
Freins périphériques	28 721	8%
Mobilité professionnelle	61 755	18%
à approfondir ou autres	11 375	3%
<b>Total</b>	<b>342 008</b>	<b>100%</b>



Les axes de travail correspondent aux besoins prioritaires du demandeur d'emploi, identifiés lors du diagnostic :

- axe « Recherche d'emploi » : Le demandeur a les compétences pour un emploi recherché, validé et cohérent avec les possibilités du marché. Il est outillé pour sa recherche d'emploi et met en oeuvre la stratégie adéquate. Trois possibilités : il démarché les entreprises, se porte candidat et répond aux offres d'emploi ; ou bien il lui faut construire ou adapter ses argumentaires écrits (CV, lettres, candidatures en ligne) et oraux (téléphone, entretien) et les mobiliser de façon optimale. Ou bien encore il a besoin de mieux valoriser ses atouts auprès des employeurs, de mieux connaître les règles, critères et modalités de recrutement propres à son marché, et d'organiser ses démarches en conséquence
- axe « Mobilité professionnelle » : L'emploi recherché par le demandeur est validé et cohérent avec les possibilités du marché, mais il a besoin de compléter ses acquis par le recours à la formation, une adaptation à un poste de travail ou la mobilisation d'un contrat en alternance. Ou bien le demandeur d'emploi ne dispose pas d'un projet professionnel compatible avec les possibilités du marché du travail
- axe « Freins périphériques » : Le demandeur est confronté à des difficultés périphériques à l'emploi qui doivent être prises en charge préalablement ou conjointement à toute démarche d'insertion professionnelle.

## Annexe 5 : Process d'accès aux formations pour les demandeurs d'emploi non-inscrits

### Exemple : accès des jeunes

Dans le cadre du Pacte, les jeunes chercheurs d'emploi suivis par les missions locales peuvent bénéficier d'un accès aux formations proposées par Pôle emploi et financées le PIC. Afin de permettre le positionnement en formation de ces jeunes, dits non DE, Pôle emploi met en place un service dédié.

- Process

1. Le conseiller Mission Locale accueille et informe le jeune des formations PIC financées par Pôle emploi auxquelles il peut prétendre.
2. Si le jeune est intéressé par une formation, le conseiller Mission Locale se connecte sur [www.formations-pourtous.fr](http://www.formations-pourtous.fr) et remplit le formulaire avec les informations personnelles nécessaires à la création d'un identifiant non demandeur d'emploi.
3. La plateforme Pôle emploi crée un numéro Pôle emploi pour le jeune. Le jeune n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi. La mission locale peut contacter la plateforme par téléphone : 06 25 27 97 71.
4. La plateforme envoie son numéro au jeune avec deux courriers distincts, contenant l'identifiant et le mot de passe qui permettent la connexion à l'espace personnel sur [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr).
5. La plateforme nationale envoie au conseiller mission locale l'identifiant Pôle emploi du jeune.
6. Avec son identifiant Pôle emploi, le jeune peut être positionné sur une réunion d'information organisée par l'OF ou sur un rdv pour la prestation Valoriser son image professionnelle.