

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES - 2018-2021 ---







CPRDFOP AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de l'Education et son article L. 214-13,

Vu la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRé),

Vu la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le Schéma Régional de Développement Economique, de l'Innovation et de l'Internationalisation (SRDEII), adopté par le conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes le 16 décembre 2016,

Vu l'avis des conseils départementaux consultés,

Vu l'avis du CREFOP, réuni en comité plénier le 5 octobre 2018,

Vu l'avis du CESER, réuni en séance plénière le 9 octobre 2018,

Vu la délibération n° 2018-10/09-7-2154 du conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, en date du 12 octobre 2018,

Entre, d'une part, le conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, représenté par

Laurent WAUQUIEZ, son Président,

Et d'autre part, l'Etat, représenté par :

Pascal MAILHOS, Préfet de la Région Auvergne-Rhône-Alpes,

les autorités académiques, représentées par

- Marie-Danièle CAMPION, rectrice de la région académique
- Michel SINOIR, directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- Isabelle DELAUNAY, directrice régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

Il est convenu de:

- mettre en œuvre le CPRDFOP Auvergne-Rhône-Alpes et d'en assurer le suivi
- le proposer à la signature des partenaires sociaux

Visas et Signatures 3

POUR LE CONSEIL RÉGIONAL

POUR L'ÉTAT

Laurent WAUQUIEZ

Président de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Pascal MAILHOS

Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes



POUR LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES

Marie-Danièle CAMPION

Rectrice de la région académique d'Auvergne-Rhône-Alpes Rectrice de l'Académie de Lyon Chancelière des Universités

Michel SINOIR

Directeur régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

Signature



Isabelle DELAUNAY Directrice régionale et départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

Signature (

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

Pour la CPME Auvergne-Rhône-Alpes

François TURCAS

Président

Pour le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes

Jean-Luc RAUNICHER

Président

Pour l'U2P Auvergne-Rhône-Alpes

Pascale JOUVANCEAU

Présidente

POUR LES SYNDICATS DE SALARIÉS

Pour la CFDT Auvergne-Rhône-Alpes

Pierrick AILLARD

Secrétaire général

Signatu

Pour la CGT Auvergné-Rhône-Alpes

Agnès NATON

Secrétaire générale

Pour l'Union Régionale Auvergne-Rhône-Alpes OFE-OGO

> pour le Président, Michel OLLIER

> Référent régional

Pour l'Union Régionale UNSA Auvergne-Rhône-Alpes

Gilles MONDON

Secrétaire général

Pour l'Union Régionale Auvergne-Rhône-Alpes OFTO

pour le Président,

Bernard AUGUSTIN OLLAGNON

Signature

LE CONTRAT
DE PLAN RÉGIONAL
DE DÉVELOPPEMENT
DES FORMATIONS ET
DE L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLES
EN RÉGION
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Sommaire

	Pages
Visas et Signatures	3-5
Préambule	7-8
Synthèse du diagnostic partagé	10-13
Orientations et Priorités	14-21
Plan d'actions	22-27
Fiches-actions	28-81
ANNEXES	
Diagnostic partagé	82-105
Documents d'orientation	
Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes	108-113
Organisations d'employeurs	114-119
Syndicats de salariés	120-127
Services de l'Etat & Autorités Académiques	128-141
Contribution complémentaire de l'UDES	142-145
Documents SPRO	
Schéma de développement	146-149
Cahier des charges	150-151
Convention Région-Etat-Autorités Académiques	154-159

détail de la pagination des fiches-actions :

1-1-1	30-31
I-2-1	32-33
1-2-2	34-35
1-2-3	36-37
I-3-1	38-39
I-3 <i>-</i> 2	40-41
1-3-3	42-43
1-3-4	44-45
1-3-5	46-47
II-1-1	48-49
II-2-1	50-51
11-2-2	52-53
11-2-3	54-55
II-3 <i>-</i> 1	56-57
II-3-2	58-59
11-4-1	60-61
11-4-2	62-63
11-4-3	64-65
III-1-1	66-67
III-1-2	68-69
III-1-3	70-71
III-2-1	72-73
III-2-2	74-75
III-3-1	76-77
IV-1-1	78-79
IV-1-2	80-81

Sommaire 7

PRÉAMBULE

Une démarche partenariale et concertée pour construire des réponses ambitieuses

Le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) est un document signé par le Président du Conseil Régional, le représentant de l'État en région, et les autorités académiques. Il est proposé à la signature des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs (loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et à la démocratie sociale et loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

En région Auvergne-Rhône-Alpes, l'élaboration du CPRDFOP s'est faite dans un contexte inédit de fusion des Régions Auvergne et Rhône-Alpes, des services déconcentrés de l'État et des acteurs des politiques de l'emploi de l'orientation et de la formation professionnelles. Il a dû, à la fois intégrer et conjuguer des pratiques et des cultures différenciées qui préexistaient dans chacune des régions, et fixer des objectifs et des priorités partagées pour l'orientation et la formation professionnelles, dans un périmètre géographique fortement modifié.

La construction du CPRDFOP s'inscrit en lien avec la stratégie régionale pour l'emploi (SRE) et la stratégie régionale de développement de l'économie, de l'innovation et de l'internationalisation (SRDEII); il a permis un travail fortement ancré sur les réalités et les besoins d'emploi et de compétences des secteurs économiques en développement ou en tension, ainsi que sur les besoins d'acquisition de qualifications, de compétences professionnelles et de mobilité des auvergnats-rhônalpins au travers de parcours d'orientation et de formation vers l'emploi, plus sécurisés.

Conformément à la loi, chaque partenaire signataire a établi, en s'appuyant sur les problématiques mises à jour par un diagnostic, une lettre d'orientations, qui intègre des enjeux et des objectifs stratégiques. Ces lettres ont servi de socle à l'élaboration concertée du CPRDFOP dans une vision prospective, évolutive et soucieuse d'une efficacité vérifiable.

Les travaux ont été menés par un groupe partenarial qui s'est réuni à 20 reprises au cours de l'année 2017. Leur finalisation au cours du premier trimestre 2018 a été impactée par le calendrier national de signature de l'Accord National Interprofessionnel entre les partenaires sociaux, de préparation de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », de présentation de la transformation de la voie professionnelle scolaire, et de l'annonce des pactes régionaux du Plan d'Investissement Compétences pour la période 2019-2022.

Pour être en mesure d'intégrer autant que faire se peut les évolutions législatives et règlementaires, et tenir compte de la modification du rôle des acteurs apportée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'adoption du CPRDFOP, que cette loi consacre comme document unique de référence en matière d'orientation et de formation professionnelles, a été reportée.

Le CPRDFOP d'Auvergne-Rhône-Alpes définit ses priorités d'actions pour :

- répondre de manière permanente et prospective aux besoins d'emploi et de compétences professionnelles des secteurs d'activité et des entreprises,
- proposer aux auvergnats et aux rhônalpins des réponses adaptées, en termes d'orientation et de parcours de formation vers l'emploi,
- intégrer les disparités et spécificités territoriales dans leur mise en œuvre.

Il propose un plan d'actions en matière d'orientation et de formation professionnelles initiale et continue pour devenir le document de référence, et l'instrument de coordination des politiques régionales pour la stratégie régionale en matière d'orientation et de formation professionnelles.

Ce sont les fiches-actions de ce plan, construites pour être évolutives, qui ont été ajustées à l'été 2018 pour tenir compte des évolutions dans le champ de l'orientation et de la formation professionnelles.

Préambule 9

SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC PARTAGÉ

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 chiffrages 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 connait 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, croit 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 ¾ 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).

Synhèse du diagnostic 11

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 entraine 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...

Synhèse du diagnostic 13

ORIENTATIONS ET PRIORITÉS



Les grandes orientations

Les signataires du contrat s'entendent pour que le CPRDFOP soit le document d'orientation de référence pour définir la stratégie de développement à moyen terme sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles à l'échelle des territoires régionaux.

Ce CPRDFOP recherche la mise en cohérence de l'ensemble des orientations prioritaires retenues avec un souci d'opérationnalité, notamment dans ses déclinaisons annuelles et territoriales.

La loi du 5 mars 2014 précise que : « Le CPRDFOP a pour objet de fixer le cadre partenarial pour l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emploi, de compétences et de qualifications. »

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 fait du CPRDFOP, dont les orientations stratégiques constituent le schéma de développement prévisionnel de l'alternance, le document principal de planification et de coordination régionale de la politique de formation professionnelle. Cette même loi redéfinit l'action de formation professionnelle et modifie la gouvernance dans les domaines de l'orientation et de la formation professionnelles

En fédérant les énergies en matière d'orientation et de formation professionnelles au service de l'emploi, en favorisant l'accès à une qualification et la sécurisation des parcours professionnels des Auvergnats -Rhônalpins, le CPRDFOP contribuera à faire de la région un leader européen en la matière. Il participera ainsi au dynamisme économique et social de la région, avec des entreprises restant compétitives dans un contexte en mutation, avec des jeunes se formant dans de bonnes conditions pour les futurs métiers, et avec des actifs pouvant évoluer en développant leurs compétences.

En conséquence, les signataires qui ont élaboré de manière partenariale ce CPRDFOP souhaitent qu'il permette d'organiser un dialogue avec les branches professionnelles et qu'il intègre, dans ses analyses et ses plans d'actions, l'impact des changements économiques et des mutations au sein des secteurs d'activité, sur les emplois existants et les parcours d'emploi et de formation / reconversion qui s'imposent aux salariés, notamment pour évoluer professionnellement.

Ils donnent au CPRDFOP comme objectifs de mobiliser les employeurs, de renforcer les coopérations avec les acteurs économiques (notamment les branches professionnelles et les entreprises) et de rechercher l'engagement de tous pour favoriser l'accès des jeunes à un premier emploi, sécuriser les parcours professionnels et répondre à l'urgence de la situation des personnes en recherche d'emploi, notamment en impliquant les secteurs professionnels porteurs ou en difficultés récurrentes de recrutement.

Ce CPRDFOP permettra de proposer et de mettre en œuvre au regard de ces grands objectifs, des expérimentations avec les acteurs du monde économique au premier rang desquels se retrouveront, les entreprises et les acteurs emploi formation.

Parce que « le CPRDFOP définit le cadre de travail pour mettre en œuvre et décliner territorialement les grandes orientations de la politique d'orientation et de formation professionnelles dans la région pour la durée du mandat », les signataires ont considéré en cohérence avec le SRDEII que « ... la diversité des territoires qui composent la nouvelle région pose le défi de l'équilibre territorial (et)... qu'il convient de veiller ainsi à ce que l'équilibre territorial de l'offre de formation soit préservé en limitant sa polarisation sur les principales métropoles régionales ».

Ils s'accordent par conséquent pour que, sur les douze départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes, ainsi que sur la métropole de Lyon, soient mises en œuvre les orientations régionales en tenant compte des réalités et spécificités territoriales et des besoins du développement économique.

Orientations et Priorités 15

Première orientation:

Répondre aux besoins d'emplois, de compétences et de qualifications professionnelles

Le CPRDFOP vise, avec cette première orientation prioritaire, à répondre, aux besoins d'emplois, de compétences et de qualifications professionnelles induits par les évolutions sociales, économiques, environnementales et technologiques et par les transitions numériques et énergétiques.

Pour rappel, le diagnostic précise que 35 % des projets de recrutements sont qualifiés de « difficiles » et que 23 % des offres d'emploi déposées à Pôle Emploi ne sont pas satisfaites.

Pour ce faire, il prend en considération les orientations et les priorités inscrites dans le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), tant du point de vue des secteurs porteurs et d'excellence, que des enjeux économiques à venir.

En cohérence et en complémentarité avec les autres schémas stratégiques ou avec la stratégie régionale pour l'emploi dans ses grands objectifs (secteurs en développement et en difficulté, mutations économiques, reconversion et GPEC...), le CPRDFOP doit à la fois permettre un travail en anticipation pour mieux répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de main d'œuvre au sein des secteurs en développement et porteurs d'emploi, pour mieux intégrer les nouvelles formes d'emploi et, à la fois, garantir la réactivité en matière d'orientation et de formation professionnelles pour satisfaire rapidement des besoins qui n'ont pu être anticipés.

Au sein des secteurs d'activités prioritaires, huit domaines sectoriels et professionnels d'excellence sont issus du SRDEII :

- Industrie du futur et production industrielle
- Bâtiment, travaux publics
- Numérique
- Santé
- Agriculture / Agroalimentaire / Forêt
- Energie
- Mobilité / Systèmes de transports intelligents
- Sport / Montagne / Tourisme

Bon nombre de ces secteurs connaissent des difficultés de recrutement qui perdurent.

Sont aussi à intégrer aux réflexions et chantiers du CPRDFOP d'autres secteurs impactés par des mutations et restructurations ou encore, ceux pour lesquels il sera nécessaire d'accompagner la transition numérique et la digitalisation des métiers, qui est une des grandes ambitions partagées et une priorité régionale.

Répondre aux besoins de l'économie c'est travailler en proximité avec les entreprises, leurs représentants sectoriels et interprofessionnels : le CPRDFOP, pour réussir, doit pouvoir compter sur les acteurs économiques qui apportent les éclairages nécessaires aux décideurs en matière d'orientation et de formation professionnelles, mais aussi qui aident à mieux cibler les actions à conduire, notamment en matière d'orientation tant au niveau régional que local.

Le cadre des priorités pour l'orientation 1

- 1. Impliquer les entreprises/employeurs dans la co-construction de réponses adaptées aux besoins en emploi et/ou compétences des entreprises qui expriment ces besoins
- Mobiliser les acteurs économiques, notamment les branches professionnelles et les entreprises pour renforcer les coopérations et pour favoriser l'insertion des jeunes et le retour à l'emploi, prioritairement dans les secteurs qui recrutent
- 3. Rechercher au travers de travaux sectoriels, l'articulation avec les orientations du SRDEII en matière d'orientation, de formation et de besoins en compétences professionnelles immédiats ou à venir
- 4. Définir au sein du CREFOP des priorités dans les travaux sectoriels, autour des territoires et des publics pour guider les évolutions de l'offre de formation et engager des contractualisations avec les entreprises présentes sur les territoires et avec les secteurs économiques porteurs d'emploi ou en mutation
- 5. Observer et analyser, au-delà des réponses adéquationnistes, la relation emploi / formation en termes de parcours de formations et d'insertion professionnelle pour vérifier le lien entre niveau et domaine de qualification, pratiques et stratégie de recrutement des entreprises
- 6. Adapter l'appareil de formation aux évolutions des métiers, en lien avec les travaux sectoriels et l'agence économique régionale, en distinguant les réponses aux besoins immédiats et la vision d'anticipation
- 7. Se doter des informations et des indicateurs sur les métiers, les secteurs professionnels ainsi que sur les parcours de formation pour une orientation professionnelle active et éclairée et les mettre à disposition de tous
- 8. Accompagner les TPE, notamment dans leurs transitions numérique et énergétique, sur le volet ressources humaines

Orientations et Priorités

Deuxième orientation:

Viser l'insertion professionnelle, le retour a l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des auvergnats et des rhonalpins

Avec cette deuxième orientation, le CPRDFOP affirme que pour développer l'économie régionale, le facteur ressources humaines est essentiel : les signataires s'attachent à conduire les jeunes à l'emploi, à ramener les actifs sans emploi vers les métiers qui recrutent et à garantir le maintien en emploi ou la possibilité d'évolution professionnelle des salariés.

Selon les dernières enquêtes BMO de Pôle Emploi, plus des ¾ des difficultés de recrutement des entreprises sont dues à une pénurie de compétences professionnelles ou à une inadéquation des candidats aux postes proposés. Le travail d'orientation professionnelle et l'offre de formation professionnelle initiale ou continue doivent viser la réduction de ces écarts entre la demande d'emploi et les difficultés de recrutement.

Le diagnostic partagé réalisé pour le CPRDFOP montre en effet que, malgré des taux de chômage moins élevés que dans la majorité des régions françaises, les questions de l'accès à l'emploi des jeunes, du chômage et du retour à l'emploi des seniors et des publics les plus fragiles, y compris en entreprise, demeurent très préoccupantes dans la région Auvergne-Rhône- Alpes.

Les signataires s'accordent pour que le CPRDFOP puisse proposer des champs d'expérimentation permettant d'intégrer toutes les innovations et évolutions pédagogiques nécessaires, notamment d'alternance et de mixité des publics en concertation avec les branches professionnelles, mais aussi en mobilisant les technologies numériques ou en proposant des accompagnements et des mises en situation professionnelle aux publics à besoins spécifiques.

Cette deuxième orientation prioritaire du CPRDFOP porte également la mise en œuvre sur l'ensemble du territoire régional, du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le cadre des priorités pour l'orientation 2

- 1. Développer une orientation active et éclairée tenant compte de la capacité d'autonomie de chacun (mise en place du SPRO et plateforme numérique, développement du conseil en évolution professionnelle...) associant étroitement les acteurs du monde économique
- 2. Accompagner les jeunes et les actifs sans emploi, dans leurs projets professionnels et leurs parcours de formation vers l'emploi et mieux préparer l'insertion professionnelle des jeunes en formation
- 3. Construire des réponses différenciées à destination des publics retenus comme prioritaires voire les individualiser pour les personnes ayant des besoins spécifiques
- **4.** Développer toutes les formes d'alternance en entreprise, y compris sous forme d'apprentissage et sous statut scolaire
- 5. Lever les freins à l'insertion et à la mobilité professionnelles, y compris des freins dits périphériques (transport, hébergement,...)
- 6. Faciliter l'accès de chacun à une formation professionnalisante par la maîtrise d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles (dont CLEA) et lutter contre les situations d'illettrisme (mise en place du plan régional de lutte contre l'illettrisme)

Troisième orientation:

Mettre en œuvre le CPRDFOP dans les territoires

Par cette troisième orientation, les signataires s'accordent pour que le CPRDFOP se décline et vive sur l'ensemble des territoires d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Les termes du diagnostic partagé « économie / emploi et formation » réalisé pour l'élaboration du CPRDFOP mettent en évidence, pour chacun des items du diagnostic, des réalités territoriales qui conduisent à relativiser les analyses et les conclusions de niveau régional : dynamique démographique et disparités territoriales, tertiarisation des emplois et grandes métropoles, pratiques RH des entreprises et besoins locaux de main d'œuvre, niveaux de qualification des populations, besoins de nouvelles compétences et disparités de l'offre de formation, densité du réseau d'entreprises pour l'alternance, satisfaction des besoins d'emploi et niveaux de chômage selon les territoires, offre différenciée d'orientation et de parcours de formation...

Pour les signataires, le territoire s'entendra de façon différente selon l'action à conduire (différence entre enseignement supérieur et projet d'une entreprise locale); c'est le niveau de l'action qui le définit, qui mobilise les acteurs concernés au service du résultat attendu.

Si la consolidation des actions doit rester du niveau régional, il est nécessaire dans un souci d'efficacité, de reconnaître un niveau intermédiaire où se retrouvent les signataires pour la mise en œuvre, les échanges, le suivi et la concertation. Il est nécessaire aussi d'avoir un niveau intermédiaire où l'on remette du sens à toutes les politiques régionales et aux actions mises en œuvre par les acteurs dans le cadre du CPRDFOP.

Le cadre des priorités pour l'orientation 3

- 1. Répondre sur chaque territoire à la fois aux besoins d'emploi, de compétences et de qualification des entreprises et aux objectifs d'insertion, d'accès et de retour à l'emploi des jeunes et des adultes en veillant à maintenir un équilibre territorial
- 2. Mettre en œuvre sur les territoires des réponses pertinentes en termes d'orientation et de parcours sécurisés conduisant aux différents niveaux d'emploi tout en favorisant les évolutions et les mobilités géographiques et professionnelles
- 3. Garantir pour tous les publics, l'équité d'accès à un premier niveau de qualification pour faciliter leur accès à l'emploi
- 4. Faciliter les parcours décloisonnés par un maillage territorial des acteurs (statuts, réseaux)
- 5. Organiser une concertation et une consultation qui prennent en compte les « problématiques » de territoires dans une échelle adaptée à l'action
- 6. Identifier les niveaux, lieux et temps de concertation quadripartites sur la base d'une maille a minima départementale
- 7. Nourrir et développer des travaux cartographiques dynamiques sur l'offre de formation et d'orientation et les rendre lisibles et visibles pour les utilisateurs
- 8. Consolider des informations territoriales sur les recrutements, les métiers et l'insertion pour éclairer les décisions sur l'orientation, la formation et l'emploi

Orientations et Priorités 19

Quatrième orientation:

S'assurer de la pertinence et de l'efficacité des politiques d'orientation et de formation professionnelles mises en œuvre

Par cette quatrième orientation, les signataires du CPRDFOP renvoient au mode de gouvernance et à la méthodologie de travail retenus au sein du CREFOP en considérant qu'ils vont conditionner derrière l'élaboration concertée et partenariale, la mise en œuvre opérationnelle, le suivi des orientations et l'évaluation des actions du CPRDFOP.

Ils souhaitent ainsi disposer d'un CPRDFOP qui puisse guider les actions des différents partenaires pour qu'elles soient cohérentes entre elles et largement complémentaires.

En ce sens, ils s'accordent pour que le CPRDFOP, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 serve de cadre d'orientations de référence à l'ensemble des acteurs, pour les politiques d'orientation et de formation professionnelles sur le territoire régional.

Le travail d'adaptation des actions sera poursuivi au sein du CREFOP pour garantir une prise en compte rapide et régulière des changements économiques, sociaux ou d'ordre législatif pouvant intervenir dans les domaines de l'emploi, de lutte contre le chômage, d'orientation ou de formation professionnelle tout au long de la vie.

Soucieux de la dimension opérationnelle du CPRDFOP et de ses actions, cette orientation prévoit une organisation du travail au sein du CREFOP afin de permettre l'effectivité du travail d'adaptation, de suivre la mise en œuvre des actions, y compris sur les territoires, de mesurer l'impact des actions prioritaires sur les différents bénéficiaires (entreprises et publics du CPRDFOP).

Le cadre des priorités pour l'orientation 4

- 1. Le CPRDFOP, élaboré au sein du CREFOP, vivra dans le cadre de cette instance, dans ses différentes composantes. Un programme de travail défini pour le CPRDFOP sera validé annuellement par le bureau du CREFOP.
- 2. Les signataires, dans leurs domaines de compétences, veillent à la cohérence de leurs actions avec les orientations du CPRDFOP. Ils s'assurent de la mise en œuvre des orientations, du programme de travail et des fiches actions retenues.
- 3. Les signataires s'entendent pour conduire une évaluation des actions et pour se doter collectivement d'indicateurs, y compris territoriaux, préalablement partagés et concertés, pour suivre et mesurer l'efficacité pour les bénéficiaires, au service de l'emploi.
- 4. Les signataires s'entendent pour rendre visibles les résultats des actions réalisées.

Orientations et Priorités 21

PLAN D'ACTIONS

Le plan d'actions du CPRDFOP

Les signataires du CPRDFOP décident de décliner chacune des orientations dans un plan d'actions constitué de priorités traduites en fiches-actions. Le plan d'actions n'a pas vocation à recenser l'ensemble des interventions de tous les signataires mais de fixer des actions concrètes, mesurables communes ou articulées.

Ce CPRDFOP est construit autour de quatre grandes orientations partagées par les partenaires du CREFOP, et d'une série de priorités correspondant à chacune des grandes orientations :

- Répondre aux besoins d'emplois, de compétences et de qualifications professionnelles
 3 priorités > 9 fiches-actions
- Viser l'insertion professionnelle, le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels
 4 priorités > 9 fiches-actions
- Mettre en œuvre le CPRDFOP dans les territoires
 priorités > 6 fiches-actions
- 4. S'assurer de la pertinence et de l'efficacité des politiques d'orientation et de formation professionnelles mises en œuvre

2 priorités > 2 fiches-actions

Chacune des 26 fiches actions contient des objectifs, des actions concrètes et des résultats attendus assortis d'indicateurs pour s'assurer d'un suivi.

Ces fiches-actions ne sont pas exhaustives et n'ont pas toutes le même niveau d'avancement. Elles pourront évoluer au fur et à mesure de l'actualité, notamment des décrets pour la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, ou des nécessités appréhendées par l'instance CREFOP en charge de sa mise en œuvre. Ainsi chaque action prioritaire a été rattachée à un lieu de travail au sein du CREFOP à la demande des signataires du CPRDFOP.

Plan d'actions 23

I - Répondre aux besoins d'emplois, de compétences et de qualifications professionnelles

Priorités			Fiche-action		Lieu de travail CREFOP
I-1	Partage de l'analyse des besoins en compétences et qualifications	I-1-1	Observation des besoins des compétences et des qualifications	nd	Bureau
	Mobilisation des acteurs économiques, des acteurs de l'orientation afin de développer	I-2-1	Renforcer la relation entre l'école et l'entreprise	nd	Com ^o OMSPP
I-2		I-2-2	Poursuivre et développer les démarches de contractualisation avec les secteurs et les branches professionnelles	nd	Comº Emploi
leur coopération	I-2-3	Impliquer les acteurs économiques dans le plan d'actions du service public régional de l'orientation (SPRO)	nd	Com ^o OMSPP	
	I-3-1	Travailler une carte des formations du sanitaire et du social en s'appuyant sur les travaux sectoriels prospectifs et sur le recensement des besoins d'emploi et de compétences sur les territoires	nd	Com° FTLV	
	I-3-2	Carte des formations professionnelles initiales (voie scolaire)	nd	Com° FTLV	
I-3	Adapter les réponses I-3 de formation et d'accompagnement	I-3-3	Innover et investir pour adapter l'appareil de formation aux évolutions techniques et technologiques (plateaux technologiques) et aux évolutions nécessaires de l'offre de formation	nd	Com° FTLV
		I-3-4	Développer une offre de services adaptée aux besoins des TPE/PME, la rendre lisible, voire la mutualiser	nd	Comº Emploi
	I-3-5	Développer une offre de formation continue lisible, évolutive, adaptée aux besoins des entreprises, en cohérence et complémentarité avec la formation initiale	nd	Com ^o FTLV	

Abréviations utilisées :

Com° : Commission
OMSPP : Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

FTLV : Formation Tout au Long de la Vie

nd : non déterminé

II - Viser l'insertion professionnelle, le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des auvergnats et des rhônalpins

	Priorités		Fiche-action	Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
II-1	Développer et mettre en œuvre le SPRO	II-1-1	Permettre à tous d'accéder à une information gratuite et fiable	Région	Com° OMSPP
Insertion des publics II-2 prioritaires	II-2-1	Se doter d'un système d'observation de l'insertion, de l'accès et du retour à l'emploi des publics prioritaires dont premiers niveaux de qualification	nd	Bureau	
	II-2-2	Adapter les réponses en termes d'accompagnement et d'actions pour des publics à besoins spécifiques et les publics fragiles	nd	Com° OMSPP	
	II-2-3	Faciliter l'accès à un socle de compétences, dans le but de favoriser l'accès aux offres d'emploi n'appelant pas systématiquement un premier niveau de qualification professionnelle	nd	Com° OMSPP	
	Alternance et	II-3-1	Développement de l'apprentissage en articulation des autres voies de formation	nd	Com ^o FTLV
II-3 mise en situation professionnelle	II-3-2	Créer les conditions favorisant les mises en situation professionnelle dont le contrat de professionnalisation	nd	Com° FTLV	
II-4 Sécuriser les parcours	II-4-1	Faire de la validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle ou collective un moyen de sécurisation des parcours de formation et d'emploi en vue de favoriser les mobilités et les évolutions professionnelles, renforcer les VAE progressives par blocs de compétences acquises	Région et DIRECCTE	Com° OMSPP	
	II-4-2	Lever les freins à l'accès et au maintien dans la formation et à l'emploi, notamment sur les territoires et pour les publics fragilisés	nd	Com ^o OMSPP	
		II-4-3	Renforcer les actions en faveur du raccrochage, de la lutte contre les abandons en cours de formation, et de la sécurisation des parcours d'orientation des jeunes	nd	Com° OMSPP

Abréviations utilisées :

Com° : Commission
OMSPP : Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

FTLV : Formation Tout au Long de la Vie

nd : non déterminé

25 Plan d'actions

III - Mettre en œuvre le CPRDFOP dans les territoires

Priorités			Fiche-action		Lieu de travail CREFOP
Renforcer	III-1-1	Faire fonctionner en réseau les acteurs Emploi Formation Orientation Professionnelles (EFOP)	nd	Bureau	
III-1	la capacité de réponse III-1 des territoires aux besoins en	III-1-2	Soutenir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) en faveur de la qualification des salariés	nd	Comº Emploi
compétences	III-1-3	Concertation territoriale pour l'élaboration de l'offre de formation professionnelle	Région et Autorités Académiques	Com ^o FPTLV	
Développer et partager des outils cartographiques territorialisés: marché de l'emploi, offre de formation et offre d'orientation, démographie	III-2-1	Définir les cartographies utiles pour les publics et les acteurs du territoire	nd	Bureau	
	III-2-2	Eclairer la décision sur les sujets de mobilité des apprenants : constituer une plateforme hébergement / transports	nd	Com° OMSPP	
III-3	Disposer d'un lieu d'échanges, de concertation, d'avis et de capitalisation au niveau départemental	III-3-1	S'appuyer sur les instances existantes et rechercher leur élargissement au quadripartisme	nd	Bureau

Abréviations utilisées :

Com*: Commission
OMSPP: Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels
FTLV: Formation Tout au Long de la Vie

nd : non déterminé

IV - S'assurer de la pertinence et de l'efficacité des politiques d'orientation et de formation professionnelles mises en œuvre

	Priorités	Fiche-action		Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
IV-1	Faire vivre au sein du CREFOP, le CPRDFOP, document d'orientation et de référence emploi- formation orientation pour tous les acteurs	I-1-1	Organiser le travail d'adaptation et de suivi du CPRDFOP au sein des instances du CREFOP Veiller à l'articulation entre le CPRDFOP et les autres schémas et à la cohérence des interventions mises en œuvre	SQ	Bureau
IV-2	Mesure / suivi / évaluation des actions mises en œuvre	I-1-1	Mettre en place une méthode partagée pour le suivi évaluatif des actions prioritaires	SQ	Bureau

Abréviations utilisées :

Com° : Commission
OMSPP : Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

FTLV : Formation Tout au Long de la Vie

nd : non déterminé

SQ: Secrétariat Quadripartite

27 Plan d'actions

FICHES ACTIONS



Fiches-actions 29

Orientation I:

Répondre aux besoins d'emplois, de compétences et de qualifications professionnelles

Priorité I-1: Partage de l'analyse des besoins en compétences et en qualifications

Fiche action I-1-1: Observation des besoins de compétences et de qualifications

CONSTATS

- Les dispositifs de formation répondent à des besoins de différentes natures (ceux des entreprises, ceux des publics, et ceux liés à la spécificité des territoires), avec des temporalités différentes
- Les professionnels de l'orientation et le grand public ont besoin d'avoir accès à des informations sur les besoins des entreprises situées sur leurs territoires et sur les formations qui conduisent aux métiers existants qui recrutent
- De nombreux outils de recensement de données (effectifs en poste, effectifs en formation...), de réalisation d'enquêtes (besoins en personnels qualifiés, offres d'emploi non pourvues, devenir des personnes formées,...) existent au plan national, régional, voire infrarégional et sont animés par une multitude d'acteurs : État, autorités académiques, Région, Départements, branches professionnelles, OPCA, futurs OPCO, OPACIF, Pôle Emploi, CARIF OREF...
- Absence de visibilité, de partage voire de mutualisation des informations recensées ou produites, de coordination et de complémentarité entre ces outils qui entraîne une absence de vision globale du secteur
- Besoin permanent des différents acteurs de disposer de données et d'informations sur l'évolution de l'économie et sur l'offre de formation
- Difficulté pour les employeurs de se projeter et difficulté pour les financeurs de formation, d'appréhender les besoins des entreprises, notamment les TPE
- Faiblesse des données relatives aux secteurs peu organisés ou aux métiers transverses

OBJECTIFS

- Se doter d'un cadre de travail partenarial :
 - pour identifier les besoins sectoriels et territoriaux;
 - pour partager les données quantitatives et qualitatives disponibles sur ces besoins, dont celles des observatoires des branches,
 - pour analyser de façon concertée les données afin de construire une offre de formation évolutive, adaptée, cohérente et complémentaire entre FI et FC
 - pour nourrir les réflexions et orienter les politiques, en particulier dans le cadre du CREFOP : outil d'aide à la décision
- Ce cadre renvoie à la fois au niveau régional à la commission Emploi du CREFOP, départemental à un SPED, l'objectif étant d'émettre un avis consultatif éclairé au sein du CREFOP sur les besoins réels en matière de développement ou d'adaptation souhaitables de l'offre de formation professionnelle, qu'elle soit initiale (par voie d'apprentissage ou voie scolaire professionnelle) ou continue (pour les DE)
- Renforcer les approches dynamiques et prospectives dans les pratiques d'observation régionale des métiers, et favoriser la mise en visibilité consolidée des données et analyses produites dans ce cadre
- Favoriser la complémentarité des outils et démarches des différents acteurs en matière d'observation emploi-compétences, et rechercher lorsque cela s'avère pertinent la convergence des données observées et des langages associés
- Prendre en compte à la fois les besoins en compétences des entreprises et des territoires de la région, ainsi

que ceux des publics, notamment les publics à besoins spécifiques, tout en tenant compte de la situation de l'emploi et de l'offre de formation dans les territoires limitrophes (transfrontalier, Suisse ou autres régions) à la région

• Mobiliser les employeurs autour des sujets emploi, formation et orientation professionnelles

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle
- Jeunes et actifs (DE et salariés)

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Mettre en place un système de veille dynamique et dans la mesure du possible prospectif, d'observation socio-économique, destiné à recenser les besoins en compétences et en formation, à rendre visible l'existant
- Identifier ou préciser les besoins de chaque acteur en type et périodicité de données (quantitatives et qualitatives), et/ou d'analyses, et les sources et solutions existantes ou à développer; le recensement des besoins, et de l'existant (données – par exemple issues du SRDEII, des COEF, des branches, etc... - et producteurs de données), sera réalisé par le CARIF OREF
- Prioriser des thématiques/secteurs significatifs pour l'économie régionale qui feront l'objet d'études et de travaux plus poussés
- Capitaliser les informations concernant les évolutions RH dans les secteurs d'activité : besoins en qualification, nouvelles pratiques RH,...
- Intégrer dans le programme de travail du CARIF OREF la création de synthèses et/ou tableaux de bord répondant aux besoins des différents acteurs régionaux
- Soutenir les expérimentations et les démarches visant à améliorer le partage de données d'observation (démarches partenariales territoriales ou intersectorielles), la prospective des métiers et des compétences associées, le repérage des compétences disponibles à l'échelle du territoire...
- S'appuyer sur le site Orientation développé par le CARIF-OREF pour renforcer la visibilité par le plus grand nombre en un lieu unique de productions issues des observations (ex : fiches métiers développées dans différentes branches ou observatoires de branche; des vidéos courtes présentant les métiers...). Dans ce cadre, un focus particulier sera réalisé pour partager l'ensemble des données concernant l'impact de la transition numérique sur les métiers en Auvergne-Rhône-Alpes, et sur les formations correspondantes (FI/FC)
- Réaliser une analyse de la démographie scolaire et de la demande de formation, scolaires et actifs (salariés et DE) (sous réserve de la faisabilité en termes de sources d'information cohérentes)

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Production de documents nécessaires aux débats et avis des différentes instances du CREFOP
- Un tableau de bord par département mettant en exergue le lien emploi formation et son évolution, déclinable si besoin par bassin d'emploi
- Développer des cartes comme appui à la concertation et à la prise de décision
- Un système d'observation régionale de la relation emploi-formation consultable sur le portail du CARIF OREF par différentes cibles (professionnels, grand public)
- Conventions de mise à disposition de données entre producteurs de données et CARIF OREF

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP	
nd	Bureau	

Fiches-actions 31

Priorité I-2: Mobilisation des acteurs économiques, des acteurs de l'orientation afin de développer leur coopération

Fiche I-2-1: Renforcer la relation entre l'école et l'entreprise

CONSTATS

- Une nécessité de sensibiliser au plus tôt les jeunes à l'entreprise, au monde du travail, à l'entreprenariat et de créer des liens avec les employeurs
- Un lien école / entreprise très hétérogène selon les territoires
- La pédagogie de l'alternance intervient à la fois sous statut scolaire, en apprentissage et dans le cadre de la formation continue (contrats de professionnalisation), ce qui génère une forte sollicitation des entreprises
- Des stéréotypes sur les métiers, des stéréotypes de genre qui sont fortement ancrés
- De nombreux métiers souffrent d'une image négative ou sont méconnus et les formations associées ont du mal à attirer les jeunes malgré des opportunités d'emploi importantes
- Une méconnaissance de la diversité des parcours qui conduisent à l'insertion
- Une sensibilisation encore faible à l'esprit entrepreneurial
- Une lisibilité globale des partenariats existants école entreprise à l'échelle régionale qui reste difficile
- Des démarches de découverte du monde économique qui demandent à être renforcées y compris comme levier d'action dans la prévention du décrochage scolaire
- Une mise en œuvre du « parcours avenir » qui n'est possible qu'à partir d'un partenariat soutenu et riche entre établissements de formation et environnement économique

OBJECTIFS

- Permettre une orientation progressive des jeunes en leur donnant une information objective sur la réalité des métiers et les perspectives d'insertion associées afin qu'ils puissent procéder à des choix éclairés
- Accompagner la mise en œuvre du parcours avenir en continu de la 6ème jusqu'à la terminale en renforçant les partenariats (collèges, lycées, CFA et monde économique)
- Renforcer l'accompagnement des différents parcours, qu'il s'agisse d'une insertion professionnelle réussie et/ou des poursuites d'études
- Favoriser et faciliter les changements de trajectoire de formation en proposant des passerelles
- Poursuivre la lutte contre les stéréotypes de genre et contre le décrochage scolaire
- Mieux ouvrir les jeunes à l'esprit entrepreneurial
- Conduire des actions avec et en direction de tous les niveaux du système d'acteurs (élèves/entreprises, enseignants/entreprises, enseignement général / enseignement professionnel...)

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes scolarisés, jeunes en risque de décrochage scolaire
- Entreprises / Employeurs
- Acteurs de l'orientation
- Etablissements de formation initiale

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- De façon générale, développer le lien éducation/formation-économie
- Amplifier la mobilisation du monde économique, déployer les actions de découverte des métiers qui recrutent pour, notamment, remobiliser des jeunes en risque de décrochage scolaire
- Généraliser les « comités locaux école-entreprise » (CLEE) comme lieu d'animation de la relation écoleentreprise, en lien avec le monde économique et le SPRO, et en définir au niveau régional les axes stratégiques qui faciliteront le déploiement des actions partenariales et veilleront à la cohérence et au décloisonnement des dispositifs
- Informer via le CARIF OREF sur l'offre de coopération école entreprise
- Inscrire dans chaque projet d'établissement, des actions élaborées en partenariat avec les entreprises locales, notamment dans le cadre du parcours avenir
- Mettre en place des projets permettant aux collégiens, aux lycéens et aux apprentis de mieux appréhender la réalité du monde de l'entreprise, les mutations qui s'opèrent et qui s'opèreront avec le développement du numérique notamment
- Prévoir une présentation en établissement de formation par un professionnel du monde de l'entreprise et / ou du service public de l'emploi, en lien avec les CIO, du panel des métiers existants sur le territoire
- Relayer les informations relatives à l'insertion professionnelle auprès des jeunes et de leurs familles
- Développer les rapprochements des formateurs et des entreprises pour améliorer l'acculturation réciproque
- Développer des actions favorisant l'immersion voire les mises en situation en milieu professionnel, pour préparer l'insertion professionnelle
- Mobiliser les outils disponibles: mises en situation de travail, formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, créant les conditions favorables à l'accès à l'emploi durable (Expérimentation de la méthode « Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) », Garantie jeunes, Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA), parrainages, classes de 3ème « prépa-métiers », etc. ...)

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

Mesurer l'évolution de la demande d'entrée en formation (bilan d'affectation) par des suivis de cohortes

- Mesurer l'évolution du décrochage et du nombre de jeunes s'insérant dans le champ professionnel étudié et le taux d'insertion à 6 mois après leur prise en charge
- Produire et diffuser un cadrage régional sur les axes stratégiques pour les actions école-entreprise, ainsi que sur les actions conduites
- Produire un bilan annuel des partenariats école entreprise et des comités locaux école-entreprise (CLEE) qui permette d'apprécier :
 - une meilleure équité territoriale dans le déploiement des actions école entreprise et le fonctionnement effectif des CLEE dans tous les territoires
 - augmentation du nombre d'établissements et de jeunes touchés par des actions partenariales école entreprise
 - augmentation du nombre de projets d'établissement comportant des actions élaborées en partenariat avec les entreprises locales
 - augmentation du nombre d'actions de rapprochement formateurs-entreprise, en particulier sur les métiers cibles
 - identification d'expériences nouvelles en faveur d'un rapprochement élève/apprenant-entreprise et d'actions qui ciblent les métiers en tension
- Une gouvernance régionale pérenne qui valorise et promeut les métiers en déficit d'image
- Travaux menés par un groupe de travail éphémère animé par les services du Rectorat et de la Région pour réaliser un état des lieux des actions menées en partenariat entre l'entreprise et l'école.

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Le groupe relation école-entreprise animé par le Rectorat	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Fiches-actions 33

Priorité I-2: Mobiliser les acteurs économiques, les acteurs de l'orientation afin de développer leur coopération

Fiche I-2-2 : Poursuivre et développer les démarches de contractualisation avec les secteurs et les branches professionnelles

CONSTATS

- L'analyse des besoins en emploi et en compétences des entreprises ou des branches fait apparaître que la seule réponse formation n'est pas toujours suffisante pour traiter des questions d'évolutions économiques et stratégiques d'une branche ou filière, de l'attractivité des métiers, et de l'adaptation des compétences (chefs d'entreprise, salariés) dues aux mutations technologiques etc...
- Certaines branches connaissent des difficultés d'attractivité de leurs métiers qui justifient une mobilisation de tous les acteurs emploi formation orientation pour définir une stratégie commune et réaliser des actions coordonnées, des expérimentations sur les territoires
- Différents types de contractualisation peuvent être mis en place lorsque le recensement des besoins des entreprises ou des branches fait apparaître des questions relevant des évolutions économiques et stratégiques d'une branche ou d'une filière, de l'attractivité des métiers, de l'adaptation des compétences dues aux mutations économiques
- Un nombre significatif de contrats d'objectifs emploi-formation en cours, voire de contrats différents (PIA, Campus...) ou en projets, qui mobilisent Etat-Région ainsi que le secteur concerné mais dont le bilan global n'a jamais été posé

OBJECTIFS

- Accompagner les organisations professionnelles et les branches pour lesquelles une démarche de contractualisation avec l'État et/ou la Région sera engagée
- Analyser l'évolution stratégique de la filière ou de la branche; en prenant en compte les mutations économiques, le positionnement du marché (sa position par rapport au marché international) et le facteur innovation, ses forces et faiblesses pour construire des réponses adaptées
- Réduire les difficultés de recrutement, en objectivant les difficultés et en trouvant des solutions pragmatiques pour fidéliser les salariés, ou diversifier le recrutement
- Définir un plan d'actions global en réponse aux enjeux du secteur, intégrant les différents outils activés, mobilisant différentes modalités de développement des compétences (tutorat, formation en situation de travail,...) et d'acquisition des qualifications nécessaires (par la formation et la VAE).
- Evaluer l'impact des contractualisations effectuées sur les évolutions de la branche, de la filière en matière de recrutement, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et s'interroger sur une simplification du processus de contractualisation

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Branches et organisations professionnelles
- Entreprises
- Salariés
- Publics à besoin spécifique : personnes handicapées, femmes reprenant une activité, jeunes et seniors

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Réaliser un bilan global des contrats d'objectifs emploi formation (COEF) précédents pour mesurer l'impact de la contractualisation, en amont de tout travail sur un nouveau contrat
- Clarifier les conditions préalables à la conclusion d'un COEF
- Poursuivre les démarches de contractualisation avec les secteurs professionnels et les branches, notamment avec ceux qui auront été identifiés comme prioritaires
- Pour les nouvelles demandes, réaliser une analyse préalable des enjeux avant l'engagement de contractualisation
- Capitaliser les informations concernant les évolutions RH dans les secteurs d'activité : besoins en qualification, nouvelles pratiques RH...
- Définir des axes de travail à partir d'un diagnostic objectif et concerté sur l'évolution de la branche ou filière et ses impacts en termes de besoins quantitatifs et qualitatifs en compétences (en s'appuyant si possible sur les diagnostics existants)
- État et Région s'engagent à s'informer mutuellement des projets de contractualisation avec une branche
- Partager sur le territoire les résultats des différents diagnostics réalisés, pour repérer les besoins transverses et les solutions mutualisables, et identifier les enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences entre secteurs / filières)
- Développer les compétences des salariés après analyse des freins (savoirs de base, transition numérique, encadrement...) en encourageant la VAE, les approches compétences...
- Intégrer les dimensions orientation (lien école-entreprise, le rôle d'entreprise d'accueil en matière d'alternance, participation à des forums...), les publics spécifiques et la mixité, la transition numérique, la dimension TPE-PME dans les projets
- Développer des actions territoriales pour répondre aux besoins des entreprises sur des secteurs géographiques où sont concentrées les entreprises d'une même branche ou développer des compétences de salariés et des mobilités inter-entreprises
- Intégrer la diversité des territoires dans les contractualisations (cf. fiche III-1-2)
- Intégrer la dimension de suivi évaluatif dans toute nouvelle contractualisation et les principaux indicateurs pour rendre compte

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Un document recensant les contractualisations conclues avec les branches ou l'interprofession, actualisé annuellement pour information partagée
- La production des fiches de suivi pour chaque contrat en vue d'un bilan quantitatif et qualitatif des contractualisations
- Une visibilité des actions visant spécifiquement les formations en matière de transition numérique,
 également écologique et relatives à l'industrie du futur, dans l'ensemble des contractualisations conclues
- Une carte des actions significatives conduites sur les territoires
- Travaux du groupe de travail « contractualisations » animé par la DIRECCTE

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Emploi

Fiches-actions 35

Priorité I-2 : Mobiliser les acteurs économiques et les acteurs de l'orientation afin de développer leur coopération

Fiche-action I-2-3 : Impliquer les acteurs économiques dans les actions du SPRO

CONSTATS

- La question des métiers en tension est étroitement liée à celle de l'attractivité des métiers, certains souffrant d'une image dégradée liée à l'environnement de travail, la rémunération ou aux conditions d'exercice, d'autres d'un déficit de visibilité, en dépit d'opportunités d'emploi avérées
- Beaucoup d'efforts ont été faits pour promouvoir les métiers et favoriser leur connaissance et leur attractivité mais les résultats escomptés et les cibles visées ne sont pas toujours ou insuffisamment atteints ou touchés. La question de l'attractivité du territoire, du métier doit aussi être abordée, ainsi que les moyens et modalités mis en place pour la traiter
- Plusieurs dispositifs existent pour favoriser l'immersion en milieu professionnel des jeunes et des actifs en démarches d'insertion ou d'orientation, et les professionnels au sein des entreprises sont pour certains largement (sur) sollicités pour accueillir élèves, stagiaires ou apprentis dans ce cadre
- L'accompagnement à l'orientation dont bénéficient les jeunes et les actifs contribue tout autant à l'accès ou au retour à l'emploi que le fait de suivre une formation
- Les jeunes et les actifs en insertion, en orientation ou en reconversion, méconnaissent le marché du travail alors qu'il existe des offres d'emplois non pourvues
- A travers l'obligation de réaliser tous les deux ans un entretien professionnel avec l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur taille, les entreprises ont un rôle renforcé à jouer dans l'orientation et la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés
- La diversité des secteurs et des métiers présents en région complexifie leur appropriation par les professionnels de l'orientation

OBJECTIFS

- Renforcer l'implication des entreprises/employeurs et de leurs représentants (fédérations professionnelles et branches, réseaux, chambres consulaires...) dans l'orientation professionnelle tout au long de la vie, des jeunes et des actifs, aux côtés des opérateurs du service public régional de l'orientation et du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- Promouvoir les métiers qui représentent sur le territoire de réelles opportunités d'emploi, et valoriser les formations professionnelles associées, sous statut scolaire ou en apprentissage, mais également les formations accessibles au titre de la formation professionnelle continue (pour les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion)
- Favoriser l'identification et l'attractivité des métiers et ou des secteurs qui recrutent, et rendre visibles les opportunités d'emploi associées
- Construire des parcours de formations et des parcours professionnels en lien avec les réalités économiques des différents territoires de la région et développer les conditions de mises en situations professionnelles, sous différents statuts et dispositifs, à tous les âges

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Acteurs économiques,
- Acteurs du service public régional de l'orientation,
- Jeunes, actifs (salariés et DE dont ceux ayant un faible niveau de qualification)

- Renforcer l'implication des entreprises, employeurs, branches dans l'outil partagé www.orientation. auvergnerhonealpes.fr, à travers notamment son comité éditorial
- Mobiliser les branches professionnelles et les entreprises locales sur l'organisation de rencontres, de forums métiers afin de valoriser les secteurs professionnels, les métiers, les certifications et les formations qui y mènent
 - Favoriser à l'échelle du territoire la concertation entre les acteurs du SPRO en matière d'actions menées pour la sollicitation et la mobilisation des entreprises et de leurs représentants, pour rechercher la meilleure complémentarité et ajuster les cibles (cf. fiche III-1-1 et travail en réseau)
 - Organiser des visites d'entreprises ou des rencontres locales avec les entreprises afin de renforcer la connaissance par les professionnels de l'orientation du monde de l'entreprise, des secteurs professionnels et des métiers
 - Renforcer le travail en commun des acteurs du SPRO et des entreprises afin de mettre à disposition de tous des outils de connaissance des métiers et de leur évolution, par exemple par la construction de fiches sur l'évolution des métiers accessibles à tous
- Organiser une Journée régionale du patrimoine économique (portes ouvertes des entreprises vis-à-vis du grand public)
- Renforcer la participation des entreprises / employeurs ou de leurs représentants aux actions de professionnalisation des acteurs du SPRO réalisées par le CARIF OREF notamment
- Renforcer la professionnalisation des acteurs de l'entreprise (managers et interlocuteurs RH) sur les acteurs et dispositifs du SPRO, et les enjeux de collaboration sur le territoire
- Mesurer le déploiement du CEP et de la mise en place de l'entretien professionnel dans les entreprises (cibler certains territoires et certains secteurs professionnels)
- Mesurer le recours par les acteurs du SPRO et du CEP aux outils et dispositifs impliquant une mise en situation en milieu professionnel (stages, POE individuelles et collectives, PMSMP...)

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Les professionnels et le grand public, amélioration de la connaissance de la réalité des entreprises :
 - · nombre d'accueils dans les salons
 - · nombre d'interventions d'entreprises à des actions partagées avec les acteurs du SPRO
 - nombre de rencontres et de forums « entreprises / professionnels » mis en place sur le territoire
- Ouverture des portes des entreprises ou des branches professionnelles à des rencontres public / entreprises :
 - nombre de visites d'entreprises organisées
 - nombre de rencontres organisées
 - enquête téléphonique qualitative sur les actions mises en œuvre
- Nombre d'actions de professionnalisation, inter réseaux (ou non), conduites avec des entreprises ou leurs représentants
- Tableau de suivi de la mobilisation des outils et de leurs résultats
- Travaux du groupe de travail éphémère animé par les services du Rectorat et de la Région pour réaliser notamment un état des lieux des actions existantes qui mobilisent les acteurs économiques en lien avec ceux du SPRO

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Priorité I-3: Adapter les réponses de formation et d'accompagnement

Fiche-action I-3-1: Carte des formations du sanitaire et du social

CONSTATS

- La nécessité d'une qualification des intervenants du champ social et sanitaire constitue une exigence fondamentale au regard de leur responsabilité et de la complexité des missions qui leurs sont confiées
- Au sein des métiers du sanitaire et social, ceux liés aux services à la personne nécessitent une maturité des postulants. Afin d'acquérir cette maturité et de ne pas voir s'évaporer des primo-diplômés vers d'autres voies, la spécialisation par la poursuite d'études est une des possibilités pour améliorer d'une part la qualité des actes et d'autre part, maintenir un vivier important
- La région compte plus de 27 000 apprenants en formation sanitaire et sociale qui se répartissent dans 337 organismes de formation
- L'offre de formation est dynamique, ouverte et qualifiante du niveau V à I, et touche un public de plus en plus large : jeunes en poursuite d'études, demandeurs d'emploi, salariés
- Le niveau d'employabilité est très bon : taux d'insertion de 90 % 6 mois après la formation, caractérisé par une insertion rapide et durable pour près de 13 000 diplômés par an
- Structuration complexe de la gouvernance (compétence partagée) et multiplicité des acteurs. Nombre important de structures de formations et forte diversité de leurs statuts
- La Santé et l'Action Sociale représentent plus de 15 % de l'emploi régional avec près de 280 000 emplois (54 % des emplois en sanitaire; 46 % en social)
- Parmi les grandes tendances qui marqueront les emplois de demain, les créations d'emploi seront massives dans les professions de santé (hors médecin) et les services du soin et de l'aide à la personne. Les besoins prévisionnels en professionnels qualifiés sont potentiellement croissants au vu des enjeux démographiques (la part des moins de 45 ans est plus élevée qu'au niveau national et le nombre d'enfants âgés de moins de 6 ans est en augmentation, par ailleurs, une personne sur 4 est âgée de plus de 60 ans, et d'ici 2030, une croissance de + 25 % des personnes âgées dépendantes est prévue)
- Mais ces champs d'activité pourvoyeurs d'emplois souffrent d'un déficit d'attractivité en particulier le secteur de la prise en charge de la dépendance
- L'accroissement du niveau d'exigence dans les métiers de ce secteur nécessite de développer la maîtrise d'un socle de compétences de base pour les personnes souhaitant s'orienter dans certains de ces métiers (aide à la personne,...)
- Selon les métiers, les tensions de recrutement du marché de l'emploi peuvent fluctuer
- Ces secteurs d'activités sont par ailleurs confrontés à des massifications des problèmes sociaux, paupérisation, complexité des problématiques, nouvelles organisations sociales médico-sociales et sanitaires, qui sont autant de facteurs qui emportent la transformation des figures d'emploi et donc des formations
- C'est la raison pour laquelle plusieurs évolutions convergentes sont mises en œuvre et sont à articuler :
 - des enjeux de qualité, de sécurité (des soins) et d'évolution des formations avec la réingénierie progressive des formations initiales paramédicales et sociales (Universitarisation, entrée dans le processus Licence Master Doctorat européen de Bologne (Licence et niveau 2), et la rénovation et création du nouveau diplôme de niveau 5 en travail social (Accompagnant Educatif et Social)
 - une évolution de fait de l'appareil de formation et des enjeux d'adaptation (passerelles entre formations, mutualisation des enseignements)
 - une évolution du marché de l'emploi et du contexte budgétaire (moyens plus contraints)
 - une rénovation du système des agréments des structures de formations sociales (décret du 13/04/2017)
 dans une logique de simplification administrative et d'efficacité des politiques publiques pour adapter l'appareil de formation aux enjeux du secteur

OBJECTIFS

- Renforcer la coopération et la représentativité des acteurs, la lisibilité des interventions
- Définir une carte des formations sociales et paramédicales (voie initiale dont apprentissage, voie continue),
 en partenariat avec l'ensemble des acteurs (institutionnels, universités, branches, OPCA, futurs opérateurs de compétences, réseaux des écoles de formation (Ex : URAFORIS, groupements des instituts de formation sanitaire)
- Garantir l'équilibre territorial, qui cible sites, structures juridiques, capacité d'offre et coopération inter établissement / inter filières, en lien avec la procédure d'agrément
- Structurer et rendre lisible l'offre de formation en parcours partiels pour articuler notamment les enjeux VAE et Bacs Pro
- Mesurer les besoins en professionnels par secteurs et champ d'activité en priorisant des études sectorielles ciblées : exemple champ de la dépendance / domicile – impact du nouveau diplôme Accompagnant Educatif et Social -
- Communiquer / Diffuser la carte des formations / métiers du secteur, notamment en valorisant l'offre de formations courtes, à destination des jeunes (en recherche d'insertion ou jeunes invisibles)
- Poursuivre la répartition équitable de l'enveloppe régionale dédiée aux établissements de formation, en lien avec la carte des formations, au service de la formation des publics prioritaires de la région (jeunes en poursuite d'études, jeunes en insertion, adultes non-salariés)

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes, actifs (salariés et DE)
- Employeurs des secteurs du sanitaire et social;
- Instituts de formation sanitaire et social

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Mobiliser les instances et partenaires du CPRDFOP pour prioriser les besoins emploi /formation du secteur santé social
- Réaliser des enquêtes sur l'insertion des apprenants
- Structurer les processus administratifs et financiers (agrément, appel à projets) de la rénovation de l'appareil de formation
- Favoriser les lieux et temps d'échanges pour la coopération de l'ensemble de acteurs emploi / formation avec les réseaux des organismes de formation sur des thématiques prioritaires du secteur santé / social
- Inclure dans les formations, initiale et continue, la sensibilisation des professionnels à l'illettrisme et à la non-maîtrise des compétences de base
- Développer et promouvoir les dispositifs de sécurisation des parcours notamment par l'accès à des formations au socle de compétences et par la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Organiser une représentation structurée des branches dans les travaux régionaux

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Appel à projets avec une exigence forte de qualité des formations au vu de la vulnérabilité des publics pris en charge par les futurs professionnels
- Carte avec offre de formation existante et cible
- Indicateurs financiers
- Etudes sectorielles
- Actions de communication /information des réseaux emploi formation
- Tableau de bord Sanitaire et social Entrées par territoire/formation/niveau
- Résultats d'insertion

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission FTLV

I-3: Adapter les réponses de formation et d'accompagnement

Fiche-action I-3-2: Carte des formations professionnelles initiales (voie scolaire)

CONSTATS

- Dans un contexte de réforme, une lettre d'orientations stratégiques pour l'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale scolaire et sanitaire et sociale en Auvergne Rhône-Alpes, élaborée et signée par la Région et les Autorités Académiques fixe les orientations pour l'année (de transition) 2019 afin de dessiner une nouvelle cartographie de l'offre de formation et des parcours
- Une identification des besoins économiques qui reste à affiner (lien avec fiches I-1-1 et III-1-3)
- L'articulation entre l'offre de formation initiale scolaire et l'apprentissage est réinterrogée sur les territoires, ainsi que l'encouragement à la mise en réseau d'établissements et le développement des parcours mixtes et de formations mixtes
- Des places vacantes sur certains territoires et sur des formations préparant à des métiers en tension
- La digitalisation de l'économie fait évoluer les métiers et les compétences attendues, avec une nécessaire digitalisation des contenus et supports de formation à mettre en œuvre.
- Un texte législatif qui transfère la compétence apprentissage aux branches professionnelles
- Une transformation de la voie professionnelle sous statut scolaire qui modifie les cursus en lycée
- Le département est le premier périmètre d'expertise, qui pourra être adapté selon la typologie des filières et des niveaux de formation

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre les différents volets de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », selon les échéances déterminées
- Un appareil de formation qui prépare aux métiers d'aujourd'hui et de demain, en lien avec l'économie régionale et son évolution organisée autour des familles des métiers pour les Bac Pro (Educ Nat)
- Développer sur les territoires, lorsque cela s'avère nécessaire, une offre de formation de proximité via la mixité des parcours et des publics
- Viser une offre de formation équilibrée, destinée à :
 - · répondre aux besoins en compétences non couverts des entreprises du territoire
 - apporter une réponse équitable à tous les publics
 - prendre en compte la démographie
 - apporter des réponses aux premiers niveaux de qualification dans l'enseignement secondaire et supérieur
- Rechercher la nécessaire complémentarité entre l'ensemble des voies de formation
- Accompagner les innovations pédagogiques induites par l'impact du numérique sur les métiers, la transition énergique, technologique et agro écologique

- Jeunes scolarisés,
- Employeurs,
- Lycées professionnels

- Identifier les secteurs à enjeux sur lesquels il s'avère nécessaire de développer (quantitativement et/ou qualitativement) une offre de formation
- Mettre en place une offre de formation diversifiée sous voie scolaire et en apprentissage favorisant un accès au fil des besoins, proposant une diversité de certification (diplômes, titres professionnels, voire certificats de qualification professionnelle)
- Définir dans le cadre de la mise en œuvre de la loi les modalités d'articulation entre les différentes voies de formation professionnelle
- Définir des feuilles de route pluriannuelles territoriales sur la base de diagnostics
- Accompagner les établissements dans l'évolution de l'offre en voie scolaire qui s'articule avec l'apprentissage, en s'appuyant notamment sur les réseaux d'établissements et les Campus des Métiers et Qualifications (CMQ)
- Travailler, dans le cadre des familles des métiers, à une meilleure articulation et à la réversibilité des modalités de formation
- Adapter l'offre de formation post-Bac dans le cadre de la loi « orientation et réussite des étudiants » (loi 8 mars 2018) et dans une logique continuum Bac-3 / Bac +3

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Une meilleure adaptation de l'offre de formation existante voie scolaire : taux de pression par formation
- Mesurer l'évolution de l'offre de formation professionnelle par voie scolaire
- Mesure de la réussite à l'examen : taux de certification, mesure du taux d'insertion ou de poursuite d'études
- Taux de maintien en formation
- Nombre de formations impliquant une mixité de parcours et / ou de public

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Formation Tout au Long de la Vie

I-3: Adapter les réponses de formation et d'accompagnement

Fiche-action I-3-3: Innover et investir pour adapter l'appareil de formation aux évolutions techniques et technologiques et aux évolutions de l'offre de formation

CONSTATS

- Nécessité d'une prise en compte effective des observations des besoins en compétences (fiche I-1-1)
- Des capacités d'accueil en formation qui sont parfois insuffisantes au regard du contexte démographique
- Emergence de nouveaux métiers et impact du numérique sur les métiers et les besoins de formation et d'adaptation professionnelle
- Influence de la révision annuelle de la carte des formations initiales professionnelles sur l'investissement (montée en puissance des BTS)
- Pour la voie scolaire notamment, il est important de répondre à des problématiques qui appellent une réponse systémique, avec une stratégie de construction de la carte régionale des formations professionnelles à l'échelle des bassins de vie et des bassins d'emploi
- La mise en œuvre des programmes d'investissement d'avenir (PIA) agit comme levier d'action structurel qui s'appuie sur un cadre partenarial robuste (fonds publics Caisse Dépôts et Consignation collectivités dont Région et fonds privés)
- Mise en œuvre du PIC qui a vocation à accompagner la transformation de l'offre de formation et les modalités pédagogiques
- La mise en œuvre du plan d'investissement pluriannuel pour les lycées nécessite une vision prospective (investissement programmé sur du moyen terme)
- Un nombre significatif de Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) présent dans la Région qui participe à la structuration de l'offre et une volonté de développer des campus « nouvelle génération » au sens de la transformation de la voie professionnelle
- Besoin de mieux articuler enseignement secondaire et supérieur dans la perspective de poursuites de parcours

OBJECTIFS

- Créer un contexte favorable à la mise en place d'une offre de formation qui réponde aux nouveaux métiers, à l'impact du numérique et à la prise en compte de la transition énergétique et qui intègre la digitalisation des contenus et des outils pédagogiques
- Guider la prise de décision liée aux soutiens aux investissements (Plan pluriannuel d'investissement, PIA etc..) par une vision stratégique régionale puis territoriale partagée des besoins en compétences et des réponses formations
- Accompagner le développement économique et la création de nouveaux métiers par la formation
- Garantir la continuité des parcours
- Intégrer le numérique comme un nouveau levier de transmission des savoirs ainsi que de construction et de modification des compétences professionnelles mobilisées dans chaque métier et/ou situation professionnelle
- Prendre en compte la dimension territoriale, et notamment en milieu rural, pour définir la stratégie d'investissement immobilier, mobilier, et matériel
- Favoriser les mutualisations afin de rendre accessibles les équipements mobiliers et immobiliers nécessitant des investissements importants
- Avoir une connaissance précise de l'existant

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes scolarisés
- Employeurs
- Etablissements de formation

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- S'appuyer sur un diagnostic pour éclairer les décisions qui relèvent des choix d'investissement en cohérence avec les schémas (SRDEII, autres,...)
- Mettre en place une gouvernance partagée dotée d'un comité de pilotage régional permettant d'assurer la coordination nécessaire au fonctionnement des campus des métiers et des qualifications (CMQ), une cartographie, une animation et une mutualisation d'outils
- Se coordonner pour un déploiement cohérent des grands projets sur les territoires (Campus numérique, CMQ, nouveaux lycées,...)
- Soutenir le développement des plateformes technologiques au sein des établissements de formation et créer autour de ces plateformes un réseau de compétences élargies (technologiques, tertiaires, etc.)
- Mettre en place une cartographie des équipements par territoire et par secteur (exemple : où trouve-ton des ateliers aéronautiques dans la région?). A relier avec fiche III-2-1
- Renforcer l'implication de chaque partenaire dans les travaux d'articulation secondaire/supérieur

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Catégorie d'investissement réalisé (ratio): construction / extension; rénovation; mise aux normes;
 équipement/matériel nombre d'établissements concernés / département / interprofessionnel ou sectoriel,
 par voie de formation
- Augmentation de l'utilisation des outils numériques au service de la formation
- Suivi de l'évolution du nombre de personnes formées dans le numérique
- Evolution des capacités d'accueil par voie de formation, par niveau, par secteur, par territoire

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission FTLV

I-3: Adapter les réponses de formation et d'accompagnement

Fiche-action I-3-4: Développer une offre de services adaptée aux besoins des TPE, la rendre visible, voire la mutualiser

CONSTATS

- Les petites et très petites entreprises rencontrent de réelles difficultés à développer les fonctions Ressources Humaines (RH) à la hauteur des enjeux et demandent à être accompagnées
- Le risque pour les petites structures est d'être confronté à l'obsolescence rapide des compétences du fait du rythme croissant des évolutions qui nécessitent des adaptations de compétences en continu
- Le système de la formation professionnelle (ses dispositifs, ses acteurs...) reste complexe à appréhender pour les plus petites entreprises, et elles apprécient de se voir proposer des solutions « clés en mains », avec des garanties en matière de qualité
- La montée en compétences au sein de l'entreprise, notamment des plus petites, peut parfois être trop axée sur des enjeux de court terme sans tenir compte suffisamment des perspectives de moyen terme, faute d'un lien entre stratégie de développement et stratégie RH
- Le défi du numérique va entrainer un profond bouleversement de ces questions et induire des besoins de montées en compétences massifs et d'accompagnement à l'adaptation de l'organisation du travail
- La transition énergétique nécessite également une anticipation dans l'organisation du travail et dans l'adaptation des compétences
- Les très petites entreprises sont confrontées, à court terme, à des défis de reprise/transmission majeurs; à ce titre une anticipation des impacts de ces transitions sur les compétences en interne est un enjeu essentiel. Elles sont, par ailleurs, inégalement préparées aux défis des transitions
- La loi du 5 septembre 2018 modifie le système de financement de la formation et crée un CPF transition

OBJECTIFS

- Assurer le maintien et le développement des compétences pour améliorer la compétitivité, dans un contexte de concurrence toujours plus forte et l'apparition de métiers nouveaux ou émergents, et de comportements nouveaux des clients et des consommateurs
- Favoriser l'accès à la formation (au sens large) des actifs travaillant dans les petites et très petites entreprises de la région, par une identification des besoins en compétences à court, moyen et long terme, et par la mise à disposition d'une offre de services lisible et facile d'accès
- Aider les TPE-PME à identifier les compétences nouvelles attendues dans les métiers traditionnels, notamment au regard des transitions énergétiques ou numériques, et y répondre
- Lorsque les difficultés de recrutement trouvent leur origine dans la rareté de certaines compétences, aider l'entreprise à créer les situations de travail permettant au salarié d'acquérir ces compétences en entreprise, voire faire évoluer l'offre de formation régionale pour répondre à ces besoins
- Accompagner spécifiquement dans leur recherche de compétences les entreprises concernées par des difficultés de recrutement sur certains métiers
- Anticiper les besoins de compétences au niveau territorial par rapport aux évolutions démographiques (pyramide des âges), y compris pour les chefs d'entreprise

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- PME, TPE et leurs salariés
- Organisations professionnelles et branches professionnelles

PROPOSITIONS D'ACTIONS

 Accompagner les organisations professionnelles, les branches professionnelles et leurs outils paritaires (OPCA, futurs OPCO) dans leurs politiques d'appui aux entreprises et aux salariés par :

- les contrats d'étude prospective et les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) déployés par les branches professionnelles et les OPCA/OPCO en collaboration avec les services de la DIRECCTE et de la Région
- le soutien de projets sectoriels ou thématiques d'accompagnement des mutations économiques et technologiques, notamment celles liées aux transitions numérique et énergétique, portés par les branches professionnelles et les OPCA/opérateurs de compétences
- le développement (quantitatif et qualitatif) de l'accès des petites et très petites entreprises aux prestations de type diagnostic- conseil ressources humaines, par une approche concertée au niveau régional entre les différents financeurs concernés, et en favorisant la prise en compte dans les plans d'actions de solutions formatives
- Accompagner la digitalisation des TPE-PME, notamment par la création de plateformes qui proposent des formations faciles d'accès et de courte durée
- Accompagner des projets professionnels des actifs, notamment des salariés, par le déploiement du CEP, des entretiens professionnels et des démarches visant l'identification et la reconnaissance des compétences
- Renouveler ou adapter les dispositifs associant la Région, l'État et les organisations patronales afin d'accompagner, sur tous les territoires, l'évolution des entreprises et leur adaptation aux enjeux d'aujourd'hui et de demain, par des actions sur mesure prenant en compte les spécificités des petites, très petites et moyennes entreprises, concernant notamment :
 - · le développement de l'activité économique
 - · la création et la transmission d'entreprise
 - le management individuel et collectif des ressources humaines (recrutement et intégration, apprentissage et développement des compétences, fidélisation...)
 - · les impacts du numérique sur les métiers et la façon de les exercer
- Intégrer, lorsque c'est pertinent, dans les dispositifs de soutien à la croissance un volet concernant l'accompagnement des ressources humaines
- Soutenir les démarches territoriales inter-entreprises facilitant l'accès à la formation de leurs salariés
- S'appuyer sur les organisations professionnelles, les branches et leurs outils paritaires pour accompagner les entreprises dans l'analyse de leurs besoins, l'identification et la mobilisation des offres de services adaptées
- Développer des dynamiques opérationnelles de GPEC-T en privilégiant des logiques expérimentales et innovantes, en s'appuyant notamment sur les démarches de GPEC au sein des entreprises, et sur celles des entreprises donneuses d'ordre dont dépendent plusieurs TPE PME sous-traitantes
- En collaboration avec les organisations professionnelles et les branches, identifier avec les entreprises volontaires les freins au recrutement et identifier ou élaborer des solutions pour lever ces freins, y compris en réinterrogeant l'organisation du travail existante (exemple du projet Elence impliquant notamment la DIRECCTE, le Conseil régional, l'ARACT et l'assurance maladie invitant les organismes de formation à prendre en compte la santé et la qualité de vie au travail dans les modules de formation)

RÉSULTATS ATTENDUS

- Augmentation du nombre de TPE-PME accompagnées par les différents dispositifs et impacts liés à chaque dispositif d'accompagnement
- Maintien, voire renforcement, du soutien de l'État (notamment via sa politique contractuelle et les COEF cosignés avec la Région) aux programmes et actions développés par les organisations professionnelles, les branches et leurs outils paritaires, en faveur des PME régionales
- Meilleure complémentarité et plus grande visibilité des offres de services existantes
- Développement de démarches de GPEC-T sur l'ensemble du territoire régional
- Réflexions d'un groupe de travail éphémère animé par la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat autour de 3 axes :
 - État des lieux des principaux dispositifs d'aide et d'accompagnement existants,
 - · Analyse du cadre réglementaire au regard des besoins des entreprises et des salariés,
 - Repérage de dynamiques territoriales

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Emploi

Priorité I-3: Adapter les réponses de formation et d'accompagnement

Fiche-action I-3-5: Déployer une offre de formation continue lisible, évolutive et adaptée aux besoins des entreprises, complémentaire et en cohérence avec la formation professionnelle initiale

CONSTATS

- Des évolutions techniques et technologiques rapides nécessitant une adaptabilité de l'offre de formation (digitalisation, entrées sorties permanentes, modularisation des formations permettant des parcours progressifs...)
- Des entreprises et des secteurs d'activité qui restent confrontés de manière récurrente à des difficultés de recrutements malgré une offre de formation conséquente.
- Une connaissance du devenir des stagiaires et de l'insertion à l'emploi post formation à améliorer, dans un objectif d'insertion durable en fin de parcours
- Une complémentarité insuffisante entre voies de formations et financeurs ne permettant pas une articulation des interventions en réponse aux besoins en ressources humaines des entreprises
- Un Plan investissement Compétences prévoit pour la période 2019-2022 la mise à disposition de moyens pour accroitre la compétence des demandeurs d'emploi, accélérer la nécessaire transformation de l'offre de formation et des modalités pédagogiques, la mise en place de nouveaux parcours de formation dans le cadre de pactes régionaux
- Une redéfinition profonde du paysage de la formation professionnelle et de sa gouvernance par la loi du 5 septembre 2018

OBJECTIFS

- S'appuyer sur la formation pour répondre aux pénuries de compétences sur certains métiers et contribuer ainsi à diminuer le nombre de demandeurs d'emploi sans solution de formation et d'emploi
- Avoir une offre de formation continue adaptée et réactive aux besoins de compétences et d'emploi des entreprises, particulièrement sur les filières emblématiques du territoire régional (numérique, fibre optique, aéronautique, industrie du futur, tourisme/thermalisme, agriculture notamment)
- Veiller à une meilleure articulation/complémentarité des prises en charge par les différents financeurs, ainsi qu'une meilleure complémentarité entre formation initiale et continue, notamment via la mise en place de réseaux d'établissements et via le renforcement d'une vision prospective partagée des besoins en formation initiale
- Aboutir à une offre de formation cartographiée dont le maillage et la richesse doivent permettre au plus grand nombre d'accéder plus aisément à un premier niveau de qualification, notamment dans le cadre du service public régional de formation
- Permettre aux organismes de formation, grâce à des modalités de financement adaptées, d'aller au-delà de l'adéquation et de la réactivité de leur offre aux besoins locaux, pour rendre leur offre plus agile, développer la qualité de leurs formations et professionnaliser leurs formateurs
- Donner de la lisibilité à l'offre de formation continue aux entreprises, aux publics et aux prescripteurs et faciliter le recrutement à l'issue des parcours de formation continue

- Demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, dont les personnes bénéficiaires du RSA; les DE de longue durée;
- Les entreprises

- Une identification en continu des besoins en emploi, au niveau régional et au niveau départemental : à cette fin, les études des branches professionnelles, les besoins identifiés auprès des entreprises par l'agence de développement économique, les enquêtes de Pôle Emploi, la mobilisation d'outils de prospective partenariaux (contrats d'études prospectives (CEP) ou les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), analyses internes du service public de l'emploi), feront l'objet d'un partage au niveau régional et départemental afin d'éclairer les acheteurs de formation sur les compétences recherchées
- Recenser les actions de formation continue mobilisables visant des demandeurs d'emploi ainsi que les financements disponibles, et les cartographier de façon à mettre en lumière leur complémentarité
- Développement de conventions de partenariat entre financeurs, ou à défaut organiser un « comité des financeurs » au niveau régional
- Expérimenter chaque fois que possible et capitaliser les projets innovants
- Mettre en place, en réponse aux besoins des entreprises, des parcours de formation différenciés (parcours pour les bénéficiaires du BRSA, CARED,...)
- Faciliter le rapprochement entre stagiaire et offre d'emploi ou de stage
- Mettre en place des critères d'efficience dans la commande régionale de formation (taux de persévérance dans la formation, taux de réussite à la certification, taux d'insertion)
- Organiser un suivi (partagé entre financeurs) du respect par les organismes intervenant dans la formation des demandeurs d'emploi des critères qualité définis par décret

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Une diminution du taux de chômage des jeunes et des adultes
- Une augmentation des compétences professionnelles et de la qualification des publics demandeurs d'emploi
- Une hausse des taux d'insertion professionnelle à l'issue de la formation. Ces taux seraient à suivre par voie de formation et financeurs, à partir d'enquêtes d'insertion des sortants de formation à court terme, par spécialité de formation, secteur d'activité, niveau de formation et à l'échelle régionale et départementale; et à partir d'enquêtes sur le cheminement des stagiaires sortants de formation
- Le taux de satisfaction des stagiaires

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Formation Tout au Long de la Vie

Orientation II:

Viser l'insertion professionnelle, le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

Priorité II-1 : Développer et mettre en œuvre le SPRO (Service Public Régional de l'Orientation)

Fiche-action II-1-1: Permettre à tous d'accéder à une information gratuite et fiable

CONSTATS

- L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. L'article
 L.6111-3 du code du travail affirme que « toute personne dispose d'un droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle »
- L'article 22 de la loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale consacre l'existence d'un Service Public de l'Orientation (SPO) et confie la coordination des actions des autres organismes participant au Service Public Régional de l'Orientation à la Région, « sans substitution aux réseaux d'appartenance de chacun de ces organismes »
- L'article 18 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confie à la Région l'organisation des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveau régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il prévoit la redéfinition du CEP et son organisation, interrogeant en cela le SPRO en Auvergne-Rhône-Alpes
- L'article 34 de la loi du 5/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confirme que les objectifs de développement du SPRO sont intégrés dans le CPRDFOP
- Les actions d'information sur les métiers et les formations s'intègrent désormais dans l'accompagnement de l'orientation des élèves au sein des lycées
- Le SPRO est un service global qui s'appuie sur une collaboration étroite entre l'État et la Région, basée sur les compétences respectives de chacun. Une convention, conclue entre l'État et la Région, détermine les conditions dans lesquelles ils coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives
- Le SPRO participe à la mise en œuvre d'une offre globale d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement. Il coordonne la mise à disposition auprès des citoyens des offres de service d'orientation proposées par différents acteurs. Il contribue aux réponses apportées aux besoins de chaque personne en matière d'orientation tout au long de la vie
- Le SPRO tout au long de la vie s'adresse à tout public, qu'il s'agisse du public jeune scolarisé, des jeunes en rupture de parcours, des salariés ou encore des demandeurs d'emploi

OBJECTIFS

- Permettre, à chaque citoyen, quel que soit son statut, son lieu de vie ou le réseau auquel il s'adresse, d'accéder à une information actualisée, fiable et régionalisée, sur les filières, les métiers et leurs évolutions, la formation et l'emploi, les trajectoires et les parcours possibles, et d'être accompagné dans son projet d'orientation ou d'évolution professionnelle
- Permettre à chacun d'élargir ses choix professionnels, notamment par la mise en valeur des emplois potentiels sur son territoire
- Favoriser l'autonomie des publics dans leur recherche d'information et d'orientation et, à terme, leur capacité d'orientation tout au long de la vie

- Construire des parcours de formation et d'insertion mieux articulés en confortant la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation tout au long de la vie, notamment pour la mise en œuvre du droit au retour en formation
- Organiser la professionnalisation des acteurs du SPRO
- Mettre en œuvre la loi du 5 septembre 2018 notamment en matière d'information sur les métiers et les formations auprès des élèves, des apprentis, des étudiants et de leurs familles

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Acteurs de l'orientation
- Jeunes scolarisés, apprentis et leurs familles
- Actifs jeunes et adultes quel que soit leur statut

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Au sein du groupe Orientation de la commission orientation, adapter les documents constitutifs du SPRO et les indicateurs au nouveau contexte légal
- Mettre en œuvre une nouvelle coopération entre les acteurs suite au transfert des missions exercées par la délégation régionale de l'ONISEP à la Région
- Améliorer la connaissance des métiers et des formations, dans le respect de la mixité hommes / femmes, du contexte socio-économique du territoire (local comme régional) pour les professionnels de l'orientation
- Créer les conditions d'une coopération entre les différents professionnels de l'orientation participant au SPRO par le développement d'une culture professionnelle commune
- Répondre aux besoins de compétences des entreprises, notamment en accompagnant localement les initiatives d'information à l'orientation, par exemple à travers les CLEE et les conventionnements de jumelage entre les lycées professionnels, les CFA et les collèges
- Dynamiser et sécuriser les parcours des salariés et travailleurs indépendants
- Rendre lisible les actions conduites dans le domaine de l'orientation
- Proposer aux publics, jeunes et adultes, des solutions et outils concrets pour les accompagner dans leur orientation

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

1er temps: suivi annuel

- des outils de suivi d'activité sur le 1^{er} niveau d'accueil seront mis en place ainsi que le suivi de l'activité des opérateurs CEP
- suivi de l'évolution qualitative du 1er accueil et du CEP
- respect des engagements du cahier des charges de la part des organismes du SPRO et opérateurs CEP (actions d'inter connaissance, professionnalisation,...)
- présentation synthétique annuelle des actions menées, dont celles conduites à travers les CLEE et les conventions de jumelage, en Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

2^{ème} temps:

- conduire une enquête de satisfaction des usagers
- prévoir une démarche d'évaluation à construire en groupe de travail Orientation (exemple : client mystère...)

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Région	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Priorité II-2: Insertion des publics prioritaires

Fiche-action II-2-1 : Se doter d'un système d'observation de l'insertion

CONSTATS

- L'efficience des financements publics impose d'identifier les voies et filières de formation les plus pertinentes en termes d'insertion dans l'emploi
- Le développement du conseil en évolution professionnel, du compte personnel de formation puis du compte personnel d'activité contribuent à l'autonomisation des individus et nécessitent une montée en compétence des conseillers. Afin de permettre aux conseillers d'optimiser leur accompagnement, et aux individus de faire des choix éclairés, des données fiables sur l'insertion professionnelle à l'issue des différents parcours doivent être mises à leur disposition (devenir des stagiaires,...)
- Peu de visibilité partagée sur l'insertion des jeunes et adultes sortants de formation sous contrat de professionnalisation Une information peu partagée entre financeurs sur l'insertion des stagiaires sortants de formation professionnelle
- De nouveaux outils se développent (site « la bonne formation » de Pôle emploi, indicateurs mis en place par les financeurs de formation dont le Conseil régional...) et ont vocation à être systématisés pour conduire les organismes de formation à rendre compte, aux financeurs de formation et au public, des résultats des formations qu'ils réalisent en termes d'accès à l'emploi et de poursuite de formation professionnelle

OBJECTIFS

- Améliorer le suivi de l'insertion professionnelle des actifs en parcours d'orientation sortants de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire, et pour tout type de formation, notamment en capitalisant sur les indicateurs et les outils déjà mis en place
- Améliorer le suivi de l'insertion des sortants de contrats de professionnalisation
- Elaborer une méthodologie de référence, pour les financeurs régionaux publics et privés, sur le suivi de l'insertion, ceci avec l'appui des services statistiques concernés. Décliner si possible ces indicateurs par typologie de public
- Mieux orienter et accompagner les individus dans la phase de construction des parcours
- Partager les informations et indicateurs disponibles entre financeurs afin de permettre un état des lieux, puis de mesurer la « performance » des certifications, par territoire et par organisme de formation, selon des indicateurs partagés
- Assurer une diffusion des données consolidées relatives à l'insertion des stagiaires et des apprentis au profit des acteurs de l'accompagnement et de l'orientation, mais aussi à destination du grand public

- Acteurs de l'orientation,
- Tout public
- Financeurs régionaux d'actions de formation

- Mettre en place un groupe de travail visant à recenser les données déjà disponibles et, sur cette base, à identifier les indicateurs incontournables et la méthodologie préconisée pouvant être déterminée
- Prendre appui sur le CARIF OREF pour l'animation de ce groupe de travail
- Nouer des partenariats avec des producteurs de données pour une meilleure exploitation des données disponibles
- Définir des indicateurs qui portent sur l'insertion dans l'emploi mais qui éclairent, en fonction des données exploitables auprès de chaque financeur, sur le parcours du stagiaire (par exemple : taux de présence, taux de finalisation d'une formation, taux de réussite aux examens, durée des périodes de mise en situation professionnelle, éventuellement taux de poursuite de formation...)
- Réaliser ou exploiter des enquêtes qui s'attachent à la fois au devenir immédiat des individus et à des parcours de type générationnel (suivi de cohortes).
- Prendre en compte ces indicateurs dans les cahiers des charges s'appliquant aux organismes de formation afin de systématiser l'obtention de données sur le devenir des stagiaires, lorsque l'insertion ou la reconversion professionnelle sont les objectifs visés
- Construire un support de diffusion régional à destination des conseillers en évolution professionnelle (CEP) et des autres acteurs du SPRO, et des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs.
- Envisager les modalités de diffusion des informations utiles au grand public

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Recensement des données disponibles et de leurs sources
- Identification des indicateurs attendus et construction d'une méthodologie partagée de suivi de l'insertion
- Partage de ces données entre financeurs afin d'en permettre leur analyse, et si possible une synthèse par certification, voire par organisme de formation (afin de permettre une évaluation de la performance d'un organisme de formation sur une certification donnée)
- Diffusion des perspectives d'insertion par formation sur un site régionalisé (via le CARIF OREF) accessible aux professionnels (CEP et SPRO) et au grand public (sur l'ensemble des indicateurs définis)

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Bureau

Priorité II-2: Insertion des publics prioritaires

Fiche-action II-2-2: Adapter les réponses en termes d'accompagnement et actions pour des publics à besoins spécifiques et les publics fragiles

CONSTATS

- Le chômage de longue durée est plus important pour certains publics : les seniors, les femmes, les personnes handicapées. D'autres personnes, du fait de leur situation personnelle (précarité, sans qualification professionnelle ou avec une qualification obsolète, issues des quartiers défavorisés, décrocheurs, illettrés...) sont en situation de fragilité
- Tous n'ont que peu d'opportunités d'accéder directement aux offres d'emploi proposées sur le marché de l'emploi ou aux formations qualifiantes et certifiantes : l'accès à l'emploi nécessite un accompagnement spécifique, renforcé ou un accompagnement adapté
- Leur difficulté est également liée à une faible capacité de mobilité géographique
- Pour autant nombre de secteurs, y compris sur des postes de faible niveau de qualification, sont en tension (hôtellerie restauration, propreté, services d'aide à la personne...
- D'autres offres sont difficiles à pourvoir du fait du manque d'attractivité des postes
- Les conditions d'accueil et les modalités pédagogiques sont parfois inadaptées pour ces publics
- L'efficacité de l'accompagnement de ces publics passe par la pleine mobilisation aux côtés des intervenants généralistes de l'insertion professionnelle et du placement, des acteurs spécialisés permettant de répondre aux besoins variés des publics. La coordination de ces acteurs est déterminante
- Un engagement régional en faveur de l'emploi des personnes handicapées, élaboré dans le cadre du CREFOP, signé en septembre 2017 vise la mobilisation et la mise en synergie des acteurs pour améliorer les parcours professionnalisant des personnes handicapées
- Le Plan d'investissement Compétences cible plus particulièrement certaines catégories de publics (un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée faiblement qualifiés)

OBJECTIFS

- Préparer au mieux les demandeurs d'emploi pour un rapprochement efficace des entreprises
- Informer/sensibiliser sur les métiers et entreprises qui recrutent ou qui peinent à recruter
- Mieux orienter les publics à besoins spécifiques
- Améliorer l'accès à la formation et à l'emploi du public handicapé
- Adapter et compléter les offres d'accompagnement des acteurs
- Favoriser la transversalité entre les acteurs pour coordonner les actions d'accompagnement et notamment donner du sens au parcours
- Développer des partenariats entre établissements de formation sur un territoire pour sécuriser les parcours des publics
- Permettre aux demandeurs d'emploi concernés de se remettre dans une dynamique vers l'emploi
- Réduire les inégalités professionnelles qui subsistent

- Personnes en situation de handicap, femmes en reprise d'activité, jeunes, seniors
- Jeunes décrocheurs, personnes en situation d'illettrisme, jeunes NEET, bénéficiaires du RSA, personnes issues des quartiers « politique de la ville », personnes en insertion par l'activité économique

- Par « public à besoin spécifique », il est convenu de s'attacher aux publics suivants : personnes handicapées, femmes, notamment en reprise d'activité, jeunes, seniors
- Par « public fragile », il est convenu de s'attacher aux publics suivants : décrocheurs, illettrés, NEET (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire), bénéficiaires du RSA, personnes issues des quartiers, insertion par l'activité économique, DELD
- Décliner opérationnellement l'Engagement Régional pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés (ERETH), et produire une feuille de route en matière d'accès à la formation
- Favoriser l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des publics spécifiques et fragiles (contenus et rythmes pédagogiques conditions d'accueil, voire hébergement)
- Développer l'accès de ces publics à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation ainsi qu'à des établissements et structures permettant le retour en formation
- Structurer les projets de formation individuels avec les besoins de recrutement des employeurs (publics ou privés)
- Intégrer la problématique de la mobilité de ces publics dans les propositions d'actions (fiches II-4-2 et III-2-2)
- S'appuyer sur des acteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE) ou des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) par exemple pour remobiliser, par d'autres voies, certains publics
- Pour chaque typologie de public, désigner un pilote et définir ce qui existe en termes de ressources, positionner les acteurs spécialisés et élaborer une fiche type d'état des lieux et de suivi : articuler avec le suivi du Pacte pour les publics qu'il vise
- Recenser les actions phares qui seront suivies. Les actions phares seront celles qui :
 - organisent en partenariat des recrutements spécifiques avec des employeurs ou favorisent la rencontre directe avec les employeurs selon des modalités adaptées (job meeting, recrutement inversé...) et en assurent la visibilité médiatique
 - · construisent des parcours adaptés conduisant à des métiers demandant peu de qualifications,
 - · réduisent les freins à l'emploi
 - · expérimentent de nouvelles approches
 - promeuvent ou facilitent l'accès aux outils et aides existants des publics et/ou assurent la promotion des métiers à faible mixité
 - mobilisent ou associent les branches professionnelles, employeurs (y compris le secteur public) pour conduire les actions
 - font l'objet de partenariats financiers
- Améliorer le suivi statistique de ces publics, en particulier les entrées en formation des personnes handicapées

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Un taux d'emploi amélioré par typologie de public (à chiffrer selon les taux de chômage actuel des publics pour les catégories qui existent)
- Un meilleur taux d'accès aux formations (à chiffrer) par typologie
- Des actions visibles pour les entreprises et le public sur les territoires
- Des partenariats financiers formalisés, y compris entre financeurs et opérateurs, qui fixent des actions partagées et des indicateurs pour ces publics

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Selon typologie	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Priorité II-2: Insertion des publics prioritaires

Fiche action II-2-3: Faciliter l'accès à un socle de compétences, dans le but de favoriser l'accès aux offres d'emploi

CONSTATS

- Dans une période de forte évolution des métiers, il est important pour tout actif de maîtriser les compétences socles afin de pouvoir accéder plus facilement aux métiers, afin de rebondir vers un nouveau métier dès que nécessaire
- Certaines personnes ont besoin d'un renforcement des compétences socles (lire, compter, communiquer par le numérique...) pour accéder à l'emploi ou pour acquérir les prérequis pour accéder à une formation qualifiante ou certifiante
- Certains secteurs professionnels ayant des postes non pourvus pour des 1^{ers} niveaux d'emplois sont à la recherche de personnes disposant des compétences de base pour accéder à l'emploi, et sont prêts à se charger ensuite de leur adaptation professionnelle
- Les salariés et demandeurs d'emploi souvent les moins qualifiés, souvent sans diplôme, ont aussi besoin de faire reconnaître leur valeur, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer
- Le renforcement des compétences socles est un enjeu tout particulièrement pour l'accès à l'emploi et à la qualification des bénéficiaires de la reconnaissance de travailleur handicapé, et ceux bénéficiant du RSA, ces publics étant majoritairement peu qualifiés
- 7 % des actifs d'Auvergne-Rhône-Alpes étaient en situation d'illettrisme en 2011 (INSEE Analyses- avril 2016)
- Nécessité pour certaines personnes de consolider les savoir être pour accéder à un contrat en alternance
- Nécessité pour certains jeunes décrocheurs de renforcer leurs compétences socles avant de pouvoir accéder à un emploi
- La création par les partenaires sociaux de la première certification interprofessionnelle CléA, contextualisée dans certaines branches, qui permet de reconnaître les compétences socles, organisées en 7 domaines
- Le Plan Investissement compétences et la transformation de la voie professionnelle scolaire donnent les moyens d'acquérir ces compétences socles

OBJECTIFS

- Permettre l'accès, le retour et le maintien dans l'emploi notamment, des publics prioritaires, par l'acquisition des compétences professionnelles socles recherchées par les employeurs
- Faciliter l'accès à un socle de compétences de personnes ayant un projet professionnel construit dans un secteur qui recrute, en amont d'un éventuel parcours certifiant
- Accompagner les jeunes vers l'alternance en leur donnant les prérequis nécessaires
- Remobiliser les jeunes décrocheurs (15 500 par an en Auvergne-Rhône-Alpes) dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle

- Actifs sans qualification (DE et salariés), personnes en situation d'illettrisme, jeunes décrocheurs, jeunes en parcours préparatoires à l'apprentissage
- Entreprises, secteurs et branches professionnelles

- Identifier les prestations visant le renforcement des compétences socles au travers de chantiers d'insertion, de services d'accompagnement, de formations, du service militaire volontaire, des écoles de la 2ème chance, d'actions qui favorisent le raccrochage
- Elaborer une feuille de route régionale illettrisme au sein d'un groupe de travail, animé par le SGAR, qui définit un plan d'actions, s'appuyant sur les centres de ressources illettrisme (CRI), et vise à développer les initiatives coordonnées pour les personnes en emploi ou sans emploi
- Offrir des solutions associant formation et mise en situation professionnelle pour l'acquisition ou le renforcement des compétences socles
- Travailler avec les entreprises, secteurs et branches confrontés à des besoins récurrents de main d'œuvre, en particulier sur des premiers niveaux de qualification, et mettre en place des parcours intégrant les compétences socles, notamment contextualisées, le français langue étrangère
- Promouvoir les démarches d'acquisition de compétences socles et de lutte contre l'illettrisme au sein des entreprises et des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE)
- Mobiliser les financeurs pour veiller à trouver des solutions de financement aux démarches d'évaluation, d'acquisition et de reconnaissance des compétences socles
- Structurer, développer et promouvoir des parcours pour une acquisition progressive des compétences socles (Français langue étrangère, certification CléA...)
- Assurer un suivi des jeunes décrocheurs à l'issue des actions conduites (cf. fiche II-4-3)

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Nombre et typologie (âge, niveau de qualification...) d'actifs (demandeurs d'emploi, salariés) ayant obtenu la certification CléA et leur devenir
- Nombre de personnes ayant acquis des compétences socles (attestation, CléA) à l'issue d'un chantier d'insertion, d'un accompagnement, d'une formation, et évolution de leur situation à l'issue (taux d'accès à l'emploi, d'accès à une formation qualifiante...)
- Devenir des personnes sans emploi ou en insertion
- Une feuille de route régionale Illettrisme avec un plan d'action et un suivi de ce plan d'action en termes de nombre (baisse du nombre d'actifs en situation d'illettrisme; nombre de personnes illettrées accompagnées)
- Nombre de jeunes en parcours préparatoires à l'apprentissage et taux d'accès à un contrat d'apprentissage
- Devenir des jeunes décrocheurs à l'issue de leur parcours de remobilisation

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Illettrisme : SGAR	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Priorité II-3: Alternance et mise en situation professionnelle

Fiche-action II-3-1 : Développement de l'apprentissage en articulation des autres voies de formation

CONSTATS

- L'apprentissage, une voie de formation professionnelle vers une qualification, articulée à la formation initiale sous statut scolaire, et qui permet l'accès à un métier et un emploi (taux d'insertion professionnelle de 73 % à 7 mois de la sortie de formation)
- Un mode de formation conduisant les jeunes à la réussite (85 % de réussite à l'examen)
- Un taux de rupture de contrat et un rythme (en début ou fin de contrat) dont les différences interrogent
- Une répartition de l'offre de formation par apprentissage sur les niveaux de formation déséquilibrée selon les territoires
- Une voie de formation encore insuffisamment valorisée et encore trop souvent une voie par défaut par rapport à la voie scolaire
- Des signatures de contrat tardives
- Une loi qui modifie l'accès à cette voie de formation, les responsabilités entre les branches, l'État et la Région; et qui indique que les orientations stratégiques du CPRDFOP constituent le schéma prévisionnel de développement de l'alternance.
- Les réformes visent l'adaptation de l'offre de formation aux débouchés du monde du travail

OBJECTIFS

- Développer l'apprentissage sur l'ensemble du territoire et à tous les niveaux de formation et pour tous les publics en articulation des autres voies de formation
- Accompagner les actions de préparation à l'apprentissage
- Veiller à ce que les formations soient définies en fonction des besoins économiques et territoriaux
- Organiser un dialogue Etat / Région / Branches professionnelles, dans la perspective, notamment de l'élaboration d'un schéma prévisionnel de développement de l'alternance.
- Favoriser et faciliter le recours à l'apprentissage par les entreprises en assurant la promotion auprès des TPE-PME qui n'ont jamais recruté d'apprentis et des entreprises de plus de 250 salariés qui n'ont pas le quota d'apprentis prévu par la loi
- Mieux orienter et accompagner les jeunes vers et pendant l'apprentissage
- Avoir une visibilité sur les ruptures de contrats, et proposer un plan d'actions pour la sécurisation des parcours
- Lever les freins périphériques (mobilité, hébergement,...)
- Développer des partenariats entre établissements de formation sur un territoire pour une mixité des parcours et pour sécuriser les parcours des jeunes et favoriser l'orientation en apprentissage
- Coordonner sur le territoire régional la mise en place d'actions partenariales sur l'apprentissage, notamment dans le cadre des campus des métiers et qualifications et des réseaux d'établissements
- Partager les informations et indicateurs sur l'évolution des formations en apprentissage et les résultats

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes jusqu'à 30 ans
- Etablissements de formation
- Acteurs de l'orientation
- Acteurs économiques, Branches professionnelles

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- 1. Renforcer l'orientation vers l'apprentissage et la préparation en amont :
- Impulser et organiser des sessions de sensibilisation en établissement faisant intervenir des chefs d'entreprises ou des conseillers ayant une bonne connaissance des secteurs qui recherchent des apprentis. Adapter certains dispositifs, actuellement destinés aux actifs (demandeurs d'emploi notamment) comme la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou préparation opérationnelle à l'emploi (POE), aux jeunes en parcours vers l'apprentissage, pour acquérir les prérequis à l'entrée en apprentissage et/ou pour valider leur projet professionnel et ainsi limiter les risques de rupture
- Organiser, si nécessaire à la réussite du parcours, un accompagnement adapté à l'entrée et en cours d'apprentissage (à l'image du parcours « réussite apprentissage » dans les Missions locales
- 2. Développer le lien avec les branches professionnelles et les OPCO, pour accompagner le développement de l'apprentissage dans l'intérêt des jeunes, des entreprises et des territoires, notamment les territoires ruraux. Poser les bases d'un schéma prévisionnel de développement de l'alternance.
- 3. Sécuriser l'accueil des jeunes en milieu professionnel dans le cadre de leur parcours de formation : accueil, tutorat....

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Augmentation du nombre d'apprentis en 2021
- Un meilleur taux de remplissage des formations (taux actuel 63 %) et tendre à un taux de 70 % en 2021
- Un taux de réussite à l'examen supérieur à 85 %
- Une baisse des ruptures de contrat d'apprentissage post période d'essai et avant la validation du diplôme

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Formation Tout au Long de la Vie

Priorité II-3: Alternance et mise en situation professionnelle

Fiche-action II-3-2: Créer les conditions favorisant les mises en situation professionnelle (dont contrats de professionnalisation)

CONSTATS

- Outil pédagogique (formation) ou d'évaluation (recrutement), la mise en situation représente une modalité de plus en plus mobilisée dans les pratiques des acteurs de l'orientation,
- La mise en situation, si elle est mobilisée en amont d'un projet de formation, favorise ainsi la diminution des ruptures dans les parcours de formation; mobilisée pendant la formation, elle favorise également l'accès à la certification, et l'accès à l'emploi à l'issue de la formation
- Les dispositifs existants en la matière sont relativement nombreux, indépendamment des mises en situation qui constituent le squelette des formations en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage) : les stages divers et variés (selon l'âge et le statut du stagiaire, qu'ils soient initiés dans le cadre d'une scolarité pour les jeunes ou d'une POE pour les demandeurs d'emploi), la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), créée par la loi du 5 mars 2014, (accessible dans certains cas également au public salarié), la préparation opérationnelle à l'emploi, l'expérimentation ces dernières années d'un bilan de compétences modularisé, prévoyant des périodes de mise en situation, etc.
- Ils ne sont pas nécessairement bien connus des acteurs de l'orientation (SPRO, CEP...); les parcours d'orientation (à tous les âges) qui mobilisent une ou plusieurs mises en situation professionnelles demeurent minoritaires
- La mise en situation peut être réelle, ou simulée (reconstituer les conditions d'une situation professionnelle, réalité virtuelle...)
- De la même manière, le contrat de professionnalisation est un puissant levier de qualification mais aussi d'insertion dans l'emploi. 79 % des sortants sont en emploi rémunéré six mois après la fin de leur contrat de professionnalisation. C'est un levier de recrutement en particulier pour les salariés seniors permettant à la fois des mises en situation professionnelles, notamment dans le cadre de reconversion, et la qualification de la personne

OBJECTIFS

- Eclairer, affiner ou « valider » un projet professionnel et/ou de formation
- Sécuriser les parcours professionnels, en limitant les risques de ruptures dans les parcours (professionnels et/ou de formation) par une meilleure orientation (contribuer à doter les jeunes et les actifs de tous les éléments leur permettant de faire ensuite des choix éclairés)
- Développer les dispositifs existants en matière de mise en situation, pour tous les publics en orientation (tout au long de la vie), et expérimenter de nouveaux dispositifs s'ils peuvent répondre à des besoins / publics non couverts actuellement par l'offre existante
- Impliquer les acteurs du SPRO dans la promotion des dispositifs auprès des cibles (publics en orientation), et les entreprises et leurs représentants pour proposer des terrains de mise en situation

- Jeunes, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion
- Acteurs de l'orientation (SPRO)
- OPCA (futurs opérateurs de compétences), entreprises

- Cartographier les outils et dispositifs existants qui s'appuient sur des mises en situation professionnelle, en identifiant les publics cibles, et les objectifs principaux associés (valider un projet de formation / projet professionnel)
- Communiquer auprès des réseaux de l'orientation sur cette cartographie, mais aussi vers les OPCA, futurs « opérateurs de compétences »
- Intégrer au programme de professionnalisation des acteurs du SPRO une action relative aux enjeux des mises en situations et au contrat de professionnalisation dans la sécurisation des parcours de formation / professionnels
- Structurer un « argumentaire » pouvant servir à convaincre une entreprise d'accueillir un jeune ou un actif pour une mise en situation professionnelle ou un contrat de professionnalisation (possibilité de convertir une offre d'emploi non pourvue)
- Accompagner les entreprises, en particulier les plus petites, à l'accueil et l'accompagnement de jeunes ou d'actifs en amont et pendant les mises en situation professionnelle, en s'appuyant sur tout ce qui existe pour les tuteurs ou maitres d'apprentissage : appui-conseil, outillage, soutien financier; de la même manière, accompagner ces entreprises dans la mise en œuvre de la fonction de tuteur
- Réaliser un suivi spécifique des jeunes et des actifs ayant bénéficié dans le cadre de leur parcours d'orientation d'une mise en situation professionnelle
- Repérer dans ce cadre les freins éventuels et proposer des solutions
- Rechercher dans ceux qui ont intégré le marché du travail des « ambassadeurs » des mises en situation, en capacité de mobiliser leurs entreprises pour l'accueil de nouveaux jeunes ou actifs en mise en situation
- Améliorer le suivi en continu des entrées en contrat de professionnalisation, notamment en lien avec les systèmes d'information existants et mis à disposition des OPCA (futurs « opérateurs de compétences »)

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Augmentation du nombre de jeunes et de demandeurs d'emploi, voire de salariés en reconversion, bénéficiant dans leur parcours d'orientation d'une mise en situation professionnelle
- Diversité des publics touchés (caractéristiques, localisation), des réseaux d'acteurs SPRO concernés, et des entreprises mobilisées (secteurs, tailles, localisation)

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission FTLV

Priorité II-4 : Sécuriser les parcours

Fiche-action II-4-1 : Faire de la VAE individuelle et collective un moyen de sécurisation de formation et d'emploi

CONSTATS

- La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel fondé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, conforté par la loi du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, permettant à l'ensemble des salariés, demandeurs d'emploi, non-salariés ou bénévoles d'obtenir tout ou partie d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles en valorisant son expérience professionnelle ou bénévole
- En 2015, 7681 dossiers de recevabilité ont été déposés, 6464 ont été déclarés recevables soit 84 % des candidats, 2923 certifications ont été totalement validées, majoritairement de niveau V. Le profil type du candidat est une femme dans près des deux tiers des cas, dans plus de 50 % des situations appartenant à une tranche d'âge entre 30 et 44 ans
- Sur les 3 dernières années, baisse des demandes d'entrées dans un processus VAE et faible nombre d'entreprises qui sollicitent la plateforme des certificateurs pour les projets collectifs VAE
- L'organisation de l'information et du conseil VAE est redéfinie au sein du SPRO de la nouvelle Région, repositionnant de ce fait les réseaux CEP.
- Depuis 2008, une plate-forme composée de certificateurs répond aux sollicitations des entreprises, des OPCA (futurs opérateurs de compétences) et des territoires qui souhaitent faire de la VAE un outil de sécurisation des parcours, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- La validation des compétences est à relier aujourd'hui aux logiques compétences

OBJECTIFS

- Encourager le recours à la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès à une certification
- Encourager les entreprises à développer des démarches collectives de VAE, comme outil de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Rendre visibles les acteurs en mesure d'intervenir en matière d'information, de conseil et d'accompagnement
- Faciliter les poursuites de parcours en cas de validation partielle
- Disposer de données sur la sécurisation des parcours VAE

- Actifs, jeunes décrocheurs
- Acteurs de l'orientation (SPRO, dont les CEP)
- Branches professionnelles, OPCA (futurs « opérateurs de compétences »)
- Entreprises

- Dans le cadre du SPRO, stabiliser un dispositif d'information et de conseil sur la VAE accessible sur l'ensemble du territoire régional et impliquant tous les acteurs, notamment les conseillers en évolution professionnelle,
- Rendre visible ce dispositif pour le public, en utilisant notamment le site orientation Auvergne-Rhône-Alpes
- Accompagner la professionnalisation des acteurs du SPRO, en premier lieu les CEP, sur le thème de la VAE
- Développer les outils numériques susceptibles de proposer des démarches d'accompagnement à distance en lien avec les mesures de simplification impulsées au niveau national
- Maintenir la plateforme des certificateurs pour accompagner les projets collectifs d'entreprises
- Sensibiliser les branches professionnelles et les OPCA sur la valeur ajoutée d'un projet collectif de VAE en entreprise
- Soutenir des démarches collectives
- S'appuyer sur une cellule ressource assurée par le CARIF OREF : statistiques, professionnalisation des acteurs pour améliorer la qualité du service rendu, réalisation d'un bilan...
- Intégrer dans les prescriptions de formation liées à un parcours VAE des acquisitions de compétences transversales telles que retenues dans le référentiel Cléa
- Valoriser la VAE dans une approche de certification par bloc de compétences y compris pour les publics décrocheurs qui ont obtenu partiellement leur diplôme
- Intégrer la VAE dans l'ensemble des dispositifs valorisant les démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales (GPECT)
- Réaliser un suivi des possibilités de prise en charge de l'accompagnement à la VAE pour tous les publics.
- Faciliter l'accès à une formation ou une expérience nécessaire pour poursuivre une démarche de VAE

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Une information visible sur les lieux d'information conseil accompagnement
- Un tableau de bord et bilan annuel de la VAE en région par certificateur, par secteur, par territoire, par certification, par niveau, permettant d'apprécier :
 - · l'augmentation du nombre de candidats engagés et achevant leur démarche VAE
 - · l'évolution du nombre de projets collectifs, nombre d'entreprises engagées et résultats en validation
- Intégration d'une approche de validation par bloc de compétences pour l'ensemble des certifications
- Des actions de professionnalisation conduites pour les professionnels de l'orientation
- Réflexions d'un groupe de travail éphémère animé par le CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Région et DIRECCTE	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Priorité II-4 : Sécuriser les parcours

Fiche-action II-4-2: Lever les freins à l'accès et au maintien dans la formation et à l'emploi, notamment sur les territoires et pour les publics fragilisés

CONSTATS

- Un accès à la formation qui reste compliqué pour les demandeurs d'emploi
- Les jeunes non diplômés fortement touchés par le chômage et des écarts qui se sont fortement creusés avec les diplômés post bacs dans l'accès à l'emploi
- Des trajectoires professionnelles fragilisées dans un marché du travail en évolution
- Le diplôme qui reste un facteur déterminant pour l'insertion dans l'emploi
- Un écart entre femmes et hommes qui persiste en matière d'insertion professionnelle
- 7 % des actifs (294 000) de la région qui ont été scolarisés en France, sont en situation d'illettrisme
- Des zones géographiques à précarité économique qui favorisent les situations d'échec scolaire
- Le changement de bassin de vie d'un individu de façon temporaire ou définitive est lié à divers aspects d'ordre familial ou professionnel. Les difficultés rencontrées pour gérer une mobilité géographique sont des freins réels à l'accès à la formation et à l'emploi.
- Une inégalité des territoires face à l'offre de transport et d'hébergement (cf. fiche III-2-2)
- Des publics contraints de faire face à des difficultés d'accès à l'offre de garde d'enfant ou de transports, hébergement, restauration

OBJECTIFS

- Faire en sorte que tous les publics accèdent à la formation
- Réduire le taux d'abandon en cours de formation
- Faire vivre l'égalité femme homme dans une dimension transversale et durable par rapport à l'accès à la formation et à l'insertion professionnelle
- Maintenir et développer l'accueil des TH dans les dispositifs de formation
- Faciliter la mobilité géographique des apprenants
- Développer des solutions d'hébergement partenarial et local
- Eviter aux élèves, stagiaires, apprentis, des temps de trajet quotidiens trop longs qui peuvent nuire à leur réussite et ainsi contribuer à prévenir les ruptures des plus fragiles, notamment dans les lycées professionnels
- Anticiper, préparer et accompagner les mobilités professionnelles
- Réduire les situations d'illettrisme

- Acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle;
- Personnes en situation d'illettrisme.
- Lycéens,
- Jeunes décrocheurs,
- Salariés en reconversion, TH, femmes en reprise d'activité, personnes résidant en milieu rural

- Bâtir, y compris en expérimentant, des outils de prévention contre les discriminations
- Sensibiliser et mobiliser les acteurs pour agir contre les discriminations
- Construire collectivement des indicateurs permettant de s'assurer que les formations proposées contribuent à l'égalité professionnelle
- Lutter contre l'illettrisme que ce soit par une détection au sein du système de formation initiale, dès l'inscription dans une structure d'orientation ou dans l'entreprise elle-même (cf. fiche II-2-3)
- Développer les projets qui intègrent à l'offre de formation une offre d'hébergement, d'accompagnement santé et social, notamment sur les territoires à faible densité
- Prévoir à destination des lycéens qui connaissent des difficultés sociales familiales, des actions qui veillent au bien-être des élèves, à l'apprentissage des règles de vie collective et leur permettent de réinvestir pleinement leur scolarité
- Renforcer les actions préparatoires à la formation, pour acquérir/conforter les prérequis et pour valider la pertinence et la faisabilité du projet d'orientation professionnelle associé au projet de formation
- Développer des logiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriales pour faciliter les reconversions professionnelles et les anticiper (cf. fiche II-1-2)
- Prévoir une meilleure articulation des financements pour éviter les ruptures de parcours
- Rendre visible les différentes solutions d'hébergement, garde d'enfants et de restauration proposées (cf. fiche II-2-2)
- Recenser, rendre visibles et accessibles par tous, les diverses aides existantes en matière de THR, garde d'enfants,...

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Augmentation de la part des publics concernés par les discriminations dans les formations
- Augmentation de la part des femmes dans les formations qualifiantes, comme certifiantes
- Augmentation du pourcentage des femmes dans les contrats d'apprentissage
- Augmentation de la part des TH dans les formations et suivi de la mise en œuvre de l'ERETH (cf. fiche II-2-2)
- Suivi de l'évolution du taux d'accès à la formation qualifiante et certifiante pour les habitants des zones éloignées des lieux de formation et des bassins de vie fragiles
- Recensement et mise à disposition de la liste des aides existantes et mobilisables, par typologie de publics
- Indicateurs et résultats de l'utilisation de ces aides par type de publics
- Indicateurs permettant de mesurer l'égalité professionnelle dans les projets conduits

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Priorité II-4 : Sécuriser les parcours

Fiche action II-4-3: Renforcer les actions en faveur du raccrochage, de la lutte contre les abandons en cours de formation, et de la sécurisation des parcours d'orientation des jeunes

CONSTATS

- Des publics, notamment les plus fragiles, restent à l'écart du mouvement global d'accès pour tous à un diplôme reconnu, ce qui obère leur entrée sur le marché du travail
- La diversité des acteurs de la lutte contre le décrochage scolaire rend difficile le travail de coordination
- Malgré l'évolution du Système Interministériel d'Echange d'Information (SIEI), un nombre important de jeunes en rupture de contrat d'apprentissage n'est pas pris en compte
- L'implication des missions locales et des CFA dans les plateformes de suivi et d'appui au décrochage (PSAD) est très variable selon les territoires
- La multiplicité des acteurs et des dispositifs de remédiation rend peu lisible l'offre de réponse pour les professionnels et le public cible

OBJECTIFS

- Affiner le repérage notamment des jeunes en situation de non-retours
- Pouvoir prendre en charge et proposer une formation adaptée aux jeunes quittant le système éducatif sans diplôme ou en cours de formation certifiante
- Coordonner l'ensemble des acteurs intervenant dans le repérage et l'accompagnement
- Favoriser l'insertion par l'emploi des jeunes décrocheurs
- Mieux repérer les jeunes apprentis décrochés.
- Inciter les missions locales et les CFA à participer aux PSAD
- Rendre lisible l'offre de solution déployée en faveur des sortants sans qualification et des professionnels

- Jeunes décrocheurs
- Acteurs de l'insertion
- Acteurs EFOP

- Articuler les réseaux Formation Qualification Emploi (FOQUALE), les CFA et les écoles de production, les structures de retour en formation, les opérateurs de la formation continue et les acteurs de l'insertion
- Expérimenter des dispositifs partenariaux innovants et décloisonnés, avec des parcours spécifiques par une approche modulaire centrée sur les blocs de compétences (lien avec les fiches II-2-2 et II-2-4)
- Soutenir des projets déployant des services de médiation active permettant l'intégration professionnelle durable des jeunes décrocheurs dans des entreprises
- Former les acteurs de l'insertion pour accompagner les entreprises dans l'appui au recrutement et les jeunes vers l'intégration à l'emploi : mise en œuvre de la méthode « Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) »
- Inscrire tous les acteurs dans une logique de coresponsabilité
- Réaliser une analyse conjointe des publics en difficulté en s'appuyant sur des diagnostics partagés au sein de commissions multi-partenariales (PSAD/Session de suivi de l'orientation)
- Mutualiser les informations des différents acteurs à partir d'une plateforme régionale numérique commune (lien avec la fiche II-2-1)
- Communiquer à tous les acteurs EFOP le nombre de places disponibles dans les différentes voies et spécialités sur un territoire
- Centraliser et communiquer aux PSAD les listes nominatives des jeunes en rupture d'apprentissage
- Inviter les CFA et les missions locales à participer aux PSAD sur l'ensemble du territoire régional
- Mettre en place une communication concertée en direction des publics et des réseaux cibles lorsqu'une cartographie des dispositifs aura été réalisée par le Conseil Régional et la Région Académique

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Réduction de plus d'un tiers du nombre de jeunes décrocheurs au terme de la période couverte par le CPRDFOP
- Participation des différents partenaires (dont CFA et Missions Locales) sollicités aux PSAD et commissions multi-partenariales : nombre de fois où ils sont présents
- Réalisation d'une cartographie commune
- Données chiffrées des apprentis décrochés et nombre de prise en charge les concernant
- Nombre de places de formation initiale en lycées/ CFA, ou en contrat de professionnalisation, occupées par un décrocheur après sa prise en charge
- Données chiffrées des jeunes en situation de non retours et nombre de prise en charge les concernant
- Consolidation des données chiffrées du décrochage en croisant les résultats des campagnes SIEI et les chiffres obtenus à partir de la plateforme numérique régionale.
- Mobilisation de l'ensemble des acteurs
- Assurer un suivi de quelques parcours de retour en formation de jeunes décrocheurs et de leur devenir en emploi
- Travaux du groupe de travail éphémère sur l'accompagnement et le suivi des décrocheurs.

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels

Orientation III:

Mettre en œuvre le CPRDFOP dans les territoires

Priorité III-1: Renforcer la capacité de réponse des territoires aux besoins de compétences

Fiche action III-1-1 : Faire fonctionner en réseau les acteurs

CONSTATS

- La région est vaste et diverse en termes de démographie, d'économie, de moyens de transport, d'accès aux organismes de formation : les politiques régionales prévoient généralement une déclinaison locale et s'appuient sur des relais locaux
- Les outils et structures au service de l'orientation et de la formation sont nombreux : il est parfois difficile de se repérer, même au niveau du territoire. La qualité du service rendu au public implique que les professionnels du territoire se connaissent bien voire coopèrent pour mieux aiguiller les uns vers les autres et ainsi disposer d'un maillage territorial qui favorise la continuité du parcours des individus
- Certaines catégories de publics sont peu mobiles : l'offre de formation doit être étroitement articulée avec les besoins économiques locaux, organisée si possible avec plusieurs niveaux de formation, pour favoriser une insertion professionnelle locale
- Les politiques régionales conduites incitent déjà à une collaboration, à des échanges entre structures au niveau local : entre différents sites d'une même structure, entre structures différentes de l'orientation ou de la formation, et à des rapprochements entre orientation, formation et monde économique :
 - en matière d'orientation (SPRO), entre structures labellisées CEP par exemple, ou pour l'organisation de forums locaux
 - de formation (avec les Campus de métiers, les groupements pour répondre aux marchés, les réseaux d'établissements de formation professionnelle et technologique)
 - pour le montage de projets en réponse à des besoins d'entreprise, de déclinaison de contractualisations sectorielles et d'actions de GPECT

OBJECTIFS

- Rapprocher les structures d'un même territoire sur tout le champ Emploi Formation et Orientation professionnelle
- Décloisonner entre formation initiale et continue, entre établissements publics et privés : complémentarité et coopérations au seul profit de la construction d'une offre de service locale
- Apporter une réponse adaptée à l'orientation progressive, aux poursuites d'études, à la mise en place des passerelles, et, plus globalement, sécuriser le parcours de formation et accompagner l'insertion professionnelle
- Offrir une réactivité plus grande, pour répondre à de nouveaux besoins du territoire et une force de proposition pour construire de nouveaux projets au service du territoire
- Développer de nouvelles modalités de coopération en organisant dans la proximité des parcours de transition professionnelle
- Améliorer l'analyse des besoins en amont de l'élaboration des cartes grâce à des forces de proposition.
- Développer la mutualisation de moyens sur un territoire

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Acteurs de l'orientation (notamment dans le cadre du SPRO)
- Etablissements de formation, Campus
- Entreprises
- Publics (quel que soit leur statut)

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Encourager le travail en réseau au niveau local dans les différents dispositifs, dans les projets financés, dans les contractualisations dès lors qu'il concourt à la réussite de l'action
- Renforcer de façon générale au sein des organismes de formation la composante orientation, en partenariat avec les entreprises partenaires et les acteurs du SPRO
- Renforcer au sein des structures d'orientation la connaissance des entreprises du territoire, ainsi que la dimension « mobilité géographique »
- Engager les échanges avec les partenaires dès l'amont des nouveaux projets de campus pour un aménagement cohérent des territoires, une articulation entre les voies de formations, les plans d'investissement de la Région, le SRESRI d'une part et les projets des académies d'autre part
- Se doter d'un outil de pilotage régional permettant de suivre la cartographie des campus, de donner de la lisibilité sur la diversité des acteurs du territoire impliqués, d'assurer une coordination régionale partagée, l'animation des CMQ ainsi que la mutualisation d'outils
- Développer les parcours mixtes et la mixité des publics en communiquant sur un savoir-faire éprouvé et en accompagnant leur mise en œuvre
- Mettre en œuvre des « conventions de jumelage » entre collèges, lycées professionnels et centres de formation pour apprentis afin de :
 - apporter une information complète, équilibrée et cohérente en direction des jeunes et des familles sur les métiers et les attendus des parcours de formation
 - · sécuriser les transitions et apporter une réponse en cas de rupture de contrat d'apprentissage
 - faciliter l'accès à des stages « découverte » pour les collégiens, des périodes de formation en milieu professionnel par la mobilisation des ressources techniques et professionnelles des CFA et des contrats d'apprentissage de qualité par un rapprochement école-entreprise
 - renforcer une offre de formation en UFA qui facilite l'insertion professionnelle des jeunes bacheliers professionnels en développant la mixité des parcours de bac professionnels, en intégrant des titres et une offre BTS

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Des mentions intégrées dans les différentes conventions, contrats passés par les financeurs publics contractualisations portant sur la recherche de coopération
- Mise en place d'un pilotage régional des campus
- Développement des projets collaboratifs au sein des Campus des Métiers et des Qualifications et des réseaux d'établissements de formation et contribution des Campus au dynamisme et à l'attractivité économique du territoire régional
- Amélioration de la lisibilité des parcours de formations pour l'ensemble des publics
- Facilitation de l'accès des élèves issus de la voie professionnelle aux parcours de l'enseignement supérieur
- Valorisation du mixage des publics au sein des établissements de formation

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
	Bureau

Priorité III-1: Renforcer la capacité de réponse des territoires aux besoins en compétences

Fiche action III-1-2: Soutien à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales (GPECT) en faveur de la qualification des salariés

CONSTATS

- La GPEC territoriale est un outil d'anticipation pertinent en réponse aux mutations économiques, de par sa méthode (partenariat, dialogue social) et sa déclinaison aux enjeux de chaque territoire, qui dépendent de facteurs sociaux-économiques spécifiques (taux de chômage, vieillissement ou renouvellement de la population active, création, développement, mutation ou disparition d'entreprises, de secteurs d'activités)
- Des mutations profondes affectent le marché de l'emploi, comme la transition numérique qui impacte directement les organisations de travail, mais aussi la transition énergétique et écologique qui invite en outre à repenser également les modalités d'approvisionnement et de distribution des entreprises
- L'organisation du travail évolue et amène des modifications majeures dans les formes d'emploi : télétravail, coworking, mutualisation des services, détachement...
- La GPEC territoriale permet de mettre en réseau les acteurs (groupements d'entreprises, filières, etc...) sur un territoire afin de trouver de partager des solutions opérationnelles à des problématiques communes
- La formation du management intermédiaire aux enjeux de qualification est un facteur de montée en compétence de l'ensemble des salariés et de performance de l'entreprise
- Il faut distinguer la GPECT des négociations de GPEC effectuées au niveau de l'entreprise, obligatoire tous les 3 ans pour celles occupant 300 salariés ou plus conformément à l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective du 23 septembre 2017. Celles de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil et d'une aide financière de l'État pour élaborer un plan de GPEC. Le plan de formation de l'entreprise doit s'articuler avec la GPEC
- Dans le cadre du plan d'investissement Compétences (PIC) l'Etat prévoit de lancer des appels à projets portant sur la GPEC

OBJECTIFS

- Identifier les évolutions des emplois et compétences des entreprises au niveau d'une branche, ou d'un territoire; ou présentant des caractéristiques communes, afin d'identifier les leviers d'action permettant d'améliorer leur compétitivité et de sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés
- Conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire
- Accompagner les entreprises dans l'adaptation aux nouvelles formes d'emploi afin d'en faire une opportunité
- Elaborer des plans d'action permettant d'améliorer la qualification des salariés, en particulier des salariés les moins qualifiés, des salariés en insertion ou des publics spécifiques (femmes, seniors, personnes handicapées)
- Aider plus particulièrement les TPE/PME à faire face à ces enjeux grâce au travail en réseau et aux réponses collectives aux problématiques de qualification
- Coordonner les financeurs (OPCA/OPCO, entreprises) afin de concrétiser la mise en œuvre de ces plans d'action

- Salariés, entreprises d'insertion, GEIQ
- Membres du CREFOP

- Identifier les enjeux prioritaires pour le territoire (industrie du futur, transition numérique, transition énergétique et écologique)
- Faire connaître les actions de GPEC territoriale réalisées auprès des acteurs du quadripartisme
- Identification des secteurs ou territoires au sein desquels une GPEC doit être considérée comme prioritaire et sensibiliser les parties prenantes à leur mise en œuvre
- Faire connaître les enjeux du CPRDFOP auprès des acteurs impliqués dans la GPEC territoriale: adaptation des entreprises aux compétences nouvelles, consolidation du socle de compétences des salariés, élévation du niveau de qualification de tout actif au cours de sa vie active, sensibilisation à la VAE et identification des actions collectives pouvant être mises en place, etc...
- Faire bénéficier des actions de GPEC aux entreprises d'insertion et aux GEIQ du secteur
- Sensibiliser les entreprises à l'évolution des formes de travail et d'emploi et les accompagner dans l'intégration de ces éléments via des actions collectives ou en accompagnement individuel

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Suivi des actions de GPECT et information des acteurs du quadripartisme (par exemple : présentation au CREFOP d'un bilan des actions de GPECT)
- Réflexions d'un groupe de travail animé par le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes pour faire un état des lieux des territoires et de leurs spécificités (enjeux locaux), ainsi que des actions conduites.

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
nd	Commission Emploi

Priorité III-1: Renforcer la capacité de réponse des territoires aux besoins de compétences

Fiche action III-1-3 : Concertation territoriale pour l'élaboration de l'offre de formation professionnelle

CONSTATS

- La construction de l'offre de formation professionnelle est conduite par les autorités académiques, la Région, et leurs partenaires, à partir de l'analyse des besoins des entreprises, des évolutions des métiers et des compétences identifiées notamment par les branches, et du besoin du public jeune. Ce travail est réalisé en concertation avec les entreprises et les acteurs de l'emploi et de la formation : DIRECCTE, Pôle Emploi, Mission Locale, AGEFIPH, branches, OPCA, chambres consulaires
- Le travail de concertation conduit avec les acteurs économiques d'un territoire a été testé en 2017 : il reste perfectible en raison de l'inégale mobilisation des acteurs économiques sur l'articulation entre les projets de formation et les perspectives économiques d'évolution
- Les réalités territoriales ainsi que les pratiques effectives d'embauche des entreprises sur les territoires d'Auvergne Rhône-Alpes ne sont pas suffisamment connues pour nourrir la construction de la carte régionale des formations
- Il manque aux décideurs une vision globale des formations organisées sur les territoires (voie scolaire, alternance, enseignement supérieur)
- Le Pacte régional d'investissement dans les compétences renforce la nécessité pour certaines filières, certains projets ou pour viser des populations particulières (ex : quartiers prioritaires, zones rurales) de zoomer sur des territoires (bassin d'emploi ou département)

OBJECTIFS

- Maintenir un processus de concertation territorial associant les acteurs en responsabilité sur l'évolution de l'offre de formation professionnelle
- Organiser la concertation au niveau local entre autorités académiques, État, Région, OPCA/OPCO et branches professionnelles, Pôle Emploi, les prescripteurs de formation
- Doter les acteurs du territoire d'une vision globale des réponses formation apportées sur leur territoire (via notamment la mise en place de cartographies adaptées), bassins de formation et département, dans les diverses voies de formation, au niveau du continuum -4/+5

- Acteurs EFOP, dont les établissements de formation
- Acteurs économiques
- Apprenants
- Grand public

- Impliquer les acteurs permettant d'identifier les besoins économiques des territoires : OPCA/OPCO, consulaires, branches professionnelles, Pôle Emploi, l'agence régionale économique « Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises »
- Redéfinir le processus d'élaboration de la carte des formations initiales scolaires conduit par la Région et les Autorités académiques, en lien avec les autres voies de formation
 - par un travail préalable de repérage des besoins d'emploi et de compétences en lien avec les acteurs économiques, les entreprises et Pôle Emploi (BMO)
 - complété par un échange sur l'opportunité économique des projets de formation associant également l'ensemble des acteurs de l'emploi et de l'orientation
 - par le renforcement de la visibilité de l'offre globale de formation auprès des conseillers/ accompagnateurs, du grand public, des entreprises (réunions d'information, documentation spécifique, utilisation des sites d'information et d'orientation, des réseaux sociaux)
- Conduire des expérimentations locales sur des niveaux de formation, des secteurs, des parcours
- Outiller les différents partenaires de la formation via des synthèses sur les enjeux d'emploi formation par territoire (département)
- Assurer la visibilité de l'offre de formation grâce à des outils numériques (sites d'orientation,...)
- Donner à voir les évolutions annuelles de l'offre globale de formation aux acteurs EFOP, aux acteurs économiques et au grand public
- Tirer les enseignements d'un bilan annuel du processus de concertation territoriale afin de l'adapter ou de l'améliorer

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Mesurer le taux de remplissage des places de formation ouvertes sur un territoire
- Mesurer le taux d'insertion à l'issue des formations
- Mesurer le taux de satisfaction des personnes formées
- La mobilisation du monde économique dans le cadre des travaux préalables à l'élaboration de la carte des formations :
 - · taux de participation aux différentes initiatives
 - nombre et type de partenaires économiques entreprises, inter pro, branches, consulaires,...- mobilisés au cours des réunions de concertation ou de confrontation des projets
- Une évaluation au regard des objectifs affichés des expérimentations conduites sur les territoires
- Disposer d'un suivi départemental des projets d'ouverture ou de fermeture de sections de formation initiale sur un territoire et de leurs impacts

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Région et Autorités Académiques	Commission Formation Tout au Long de la Vie

Priorité III-2 : Développer et partager les outils cartographiques territorialisés : marché de l'emploi, offre de formation et offre d'orientation, démographie

Fiche action III-2-1: Utiliser les diagnostics et les cartographies pour définir des réponses appropriées au territoire

CONSTATS

- Les éléments de diagnostic territoriaux qui existent ne sont que très rarement cartographiés
- Les acteurs de l'orientation et de la formation travaillent avec des données statistiques et des listes de projets, fournis par le niveau régional ou issus d'organismes territoriaux (Chambres consulaires, Agence Economique, Agglo, DIRECCTE...)
- Les rares cartes territorialisées à la disposition des acteurs ne permettent pas de situer sur un territoire la réalité de l'offre de formation au moment où s'expriment des besoins de places supplémentaires
- Difficultés des acteurs territoriaux pour répondre aux questions relatives aux formations qui conduisent aux métiers en tension (stocks et flux de formés, de places de formation disponibles sur un territoire)
- Difficile de visualiser les variations effectives de l'offre de formation sur un territoire d'une année sur l'autre ainsi que l'évolution des capacités d'hébergement liées aux variations de cette offre
- Pas de carte pour présenter les expérimentations conduites sur le territoire et les resituer dans leur contexte territorial et leur environnement formation

OBJECTIFS

- Disposer au niveau infra régional / départemental d'une série de cartes permettant d'avoir une vision d'ensemble des établissements qui apportent des réponses de formation professionnelle sur un territoire
- Donner aux acteurs EFOP, aux différents publics et aux entreprises d'un territoire, la possibilité de localiser les différents organismes de formation et d'hébergement, afin de pouvoir mieux appréhender les modes d'accès et de déplacement disponibles
- Permettre à tous les acteurs d'un territoire d'utiliser des outils cartographiques synthétiques pour appréhender la relation emploi / formation de manière pertinente et partagée
- Avoir une lecture territoriale des formations scolaires et par apprentissage enrichie par des données » cartographiables » des contrats de professionnalisation pour les jeunes, ainsi qu'une lecture des formations continues mobilisables par les demandeurs d'emploi, dont les contrats de professionnalisation
- Pouvoir infléchir l'offre de formation territoriale en croisant des données relatives aux principaux métiers en tension sur le territoire avec l'offre de formation disponible sur le département et orientée sur ces métiers (stocks et flux de sortie)

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

Acteurs EFOP du territoire

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Donner mandat au CARIF OREF pour dresser un état des lieux de la production cartographique existante en matière d'emploi et de formation ainsi que la liste des éléments cartographiables
- Arrêter une liste commune et partagée des cartes pertinentes pour mettre en œuvre les orientations du CPRDFOP au niveau régional et infra
- Faire produire un recueil de cartes CARIF OREF synthétiques de l'offre de formation initiale, par département, dans les deux voies de formation (niveaux et grandes spécialités de formation); et des formations continues mobilisables par les demandeurs d'emploi (dont les contrats de professionnalisation).
- Outiller les acteurs de territoire en leur fournissant les informations synthétiques régionales disponibles ainsi que les cartes territoriales existantes
- Inscrire à l'ordre du jour des instances départementales (quadripartites) qui suivent les évolutions du marché du travail et les publics en insertion, une réflexion sur les cartes du CPRDFOP et sur les questions de la relation emploi / formation

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Nombre d'éléments cartographiques régionaux produits, pour étayer les diagnostics territoriaux et les problématiques emploi formation du département (grands chantiers, tensions sur l'offre ou la demande de travail, poursuites d'études ou sorties sur le marché pour les dernières années de formation)
- Nombre de cartes permettant de localiser l'offre d'hébergement liée à la formation, disponible sur les différents bassins de vie du département (année n et n +1) par type d'établissement (lycées / CFA / AFPA / GRETA / autres)
- Les taux de remplissage des sections de formation ouvertes sur le territoire et une photographie des places encore disponibles en décembre de l'année en cours
- Une vision des flux géographiques des apprenants (collégiens et lycéens au sein du département) ainsi que les parcours éducation / formation des collégiens et des bacheliers
- Des données départementales émanant des enquêtes d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi
- Un tableau de bord des productions cartographiques et de leur utilisation au sein des instances départementales (quadripartites) et lors de réunions préparatoires de la carte des formations

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP	
	Bureau	

Fiches-actions 73

Priorité III-2 : Développer et partager les outils cartographiques territorialisés : marché de l'emploi, offre de formation et offre d'orientation, démographie

Fiche action III-2-2 : Eclairer la décision sur les sujets de mobilité des apprenants : constituer une plateforme hébergement / transports

CONSTATS

- L'expression « mobilité géographique » englobe, a minima, des déplacements en transports mais également l'hébergement, la restauration et dans certains cas, la garde d'enfants
- La mobilité géographique joue un rôle de régulateur entre l'offre et la demande de travail et est essentielle pour l'accès à la formation. Elle est très souvent freinée par l'obstacle qu'est le coût ou la complexité à mettre en place
- Des initiatives éparses, mais pas de coordination : plateformes de mobilité, location ou prêt de véhicules, expérimentation régionale sur 5 départements pour l'apprentissage
- Les aides financières existantes ne permettent pas de résoudre toutes les situations : ouverture du CPF au permis, aides THR de la région, aides Pôle emploi...

OBJECTIFS

- Rendre plus lisible l'offre de services (transport, hébergement, restauration, garde d'enfants) présente sur le territoire à la fois pour l'usager mais aussi pour les conseillers/référents au contact du public
- De la même façon rendre visibles les aides possibles et leur mode d'accès
- Parvenir à un maillage territorial des offres de soutien à la mobilité
- Individualiser au maximum la réponse mobilité
- Apporter des réponses aux alternants, stagiaires de la formation, publics fragiles qui facilitent leur accès à une formation ou un emploi

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Personnes en démarche d'insertion professionnelle, en formation professionnelle
- Acteurs de l'orientation, CEP
- Etablissements de formation
- Acteurs économiques

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Poursuivre l'inventaire précis des acteurs et dispositifs, des expérimentations, mis en œuvre sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes
- S'appuyer sur le CARIF-OREF pour développer un site, interfacé avec le site orientation, pour apporter une réponse globale qui croise offre de formation et information logement voire solutions de mobilité, adaptée à la situation et la localisation du demandeur,
- Conventionner avec des opérateurs spécialisés dans le logement qui soient en mesure de repérer les offres et renseigner le site
- Développer au plan territorial un pilotage volontariste avec tous les acteurs déjà actifs sur ces problématiques et avec les organismes qui peuvent potentiellement agir sur la levée des freins périphériques d'accès à la formation
- Organiser une information auprès des acteurs de l'orientation et du conseil en évolution professionnel, des organismes de formation pour faciliter leur relais d'information auprès du public qu'ils accueillent
- Tenir compte des emplois du temps et rythmes des usagers (notamment des parents isolés avec au moins un enfant à charge) dans l'organisation et les modalités pédagogiques des formations
- Sensibiliser les acteurs économiques aux freins périphériques à l'accès à la formation et à l'emploi pour proposer et partager des pistes de solutions
- Associer les Régions limitrophes notamment sur les lignes de transports en commun et l'hébergement

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- La mise en place d'un site interrogeable par tous, au plan départemental et par bassin de vie
- La liste des associations partenaires par département, par thématique
- Un recensement d'initiatives ou d'actions expérimentales spécifiques
- Indicateurs de nombre d'utilisateurs des services de la plateforme et évolution quantitative et qualitative de l'offre de services proposée par la plateforme

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP	
nd	Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels	

Fiches-actions 75

Priorité III-3 : Disposer d'un lieu d'échanges, de concertation, d'avis et de capitalisation au niveau départemental

Fiche action III-3-1: S'appuyer sur les instances existantes et rechercher leur élargissement au quadripartisme

CONSTATS

- Si le CPRDFOP est bien identifié par les acteurs de niveau régional, force est de constater que la force exécutoire des initiatives portées par ce document dépend de l'opérationnalité des plans d'action et donc du portage et de l'animation qui pourront en être faits, au plus près du terrain
- Or le CPRDFOP cherche à objectiver les avancées attendues par des objectifs opérationnels et des indicateurs de résultats; ils doivent être partagés le plus largement possible auprès des relais opérationnels de territoires pour être effectifs
- Si la majorité des membres du CREFOP disposent de relais infrarégionaux, souvent départementaux, il n'existe pas de lieu de rencontre quadripartite pour organiser à ce niveau les échanges, concertations sur les actions conduites
- Les départements ont eux-mêmes en charge un public fragile à savoir les bénéficiaires du RSA. Chaque territoire a sa propre approche
- Le CPRDFOP devra être mis en œuvre en articulation avec d'autres cadres stratégiques (Stratégie Régionale pour l'Emploi, Stratégie de développement de l'apprentissage, la SRDEII) dont les plans d'action associés font eux-mêmes l'objet de relais de déploiement territoriaux
- Les modalités de sensibilisation sont différentes selon les objectifs poursuivis : acteurs de l'orientation, organismes de formation, branches, acteurs économiques doivent être sensibilisés par des vecteurs appropriés. L'efficacité des actions menées suppose une coordination de chaque réseau

OBJECTIFS

- Faire du CPRDFOP la feuille de route de l'orientation et de la formation professionnelles auquel chaque réseau peut faire référence
- S'assurer que la gouvernance organiser le relais utile des actions pertinentes du CPRDFOP qui ont besoin d'être partagées avec les territoires
- Rendre chaque partie prenante proactive dans la mise en œuvre du CPRDFOP, notamment en le faisant connaître et prendre en compte auprès de ses réseaux territoriaux et de ses partenaires institutionnels de terrain
- Identifier des lieux d'échange à une échelle infrarégionale sans pour autant créer de nouvelles instances

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

- Acteurs EFOP à l'échelle des territoires (départementale, infra départementale)
- Branches professionnelles et OPCO

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Une présentation du CPRDFOP sera organisée dans les instances pertinentes régionales pouvant contribuer à sa mise en œuvre
- Chaque partie prenante sensibilisera son réseau aux enjeux et priorités portées par le CPRDFOP. Par exemple, pour ce qui concerne la DIRECCTE, le CPRDFOP fera l'objet d'une présentation aux chargés du développement de l'emploi et des territoires (CDET) et aux représentants des services du pôle 3 E
- De façon thématique, des réunions de niveau départemental, organisées de façon quadripartite, pourront être organisées avec les acteurs pertinents du territoire (SPRO, CEP, OF, promoteurs de l'apprentissage...)
- De la même façon, les signataires rechercheront la mise en place d'une formule de type SPED élargi, pour une ou deux réunion(s) annuelle(s), ouvert au quadripartisme afin de créer un niveau d'échanges et de concertation pour suivre en proximité la mise en œuvre des actions du CPRDFOP, et leur articulation avec le Service public de l'emploi
- Un retour d'information des avancées du plan d'actions du CPRDFOP sera effectué auprès des acteurs de niveau départemental, selon un calendrier et un format à définir

RÉSULTATS ATTENDUS

- Nombre de réunions thématiques associant les acteurs départementaux
- Nombre de réunions départementales permettant d'associer les acteurs du quadripartisme
- Support de présentation et le compte-rendu de chacune de ces réunions
- Nombre de réseaux dépendant des parties prenantes sensibilisés

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP	
	Bureau	

Fiches-actions 77

Orientation IV:

S'assurer de la pertinence et de l'efficacité des politiques d'orientation et de formation professionnelles mises en œuvre

Priorité IV-1 : Vivre au sein du CREFOP, le CPRDFOP, document d'orientation et de référence emploi-formation orientation pour tous les acteurs

Fiche action IV-1-1: Organiser le travail d'adaptation et de suivi du CPRDFOP au sein des instances du CREFOP, veiller à l'articulation entre le CPRDFOP et les autres schémas et à la cohérence des interventions mises en œuvre

CONSTATS

- Le CPRDFOP est élaboré tel que le prévoit la loi dans le cadre du CREFOP
- Le CREFOP s'est déjà organisé en Commissions, groupes de travail et en lieux de travail plus spécifiques pérennes ou éphémères : les feuilles de routes prévoient des ajustements après l'adoption du CPRDFOP
- Le CREFOP prévoit la mise en place de groupes de travail supplémentaires éphémères ou récurrents selon les situations, rattachés à des commissions
- Un espace collaboratif facilite la communication de documents, la sollicitation pour participer à des groupes de travail, rend accessible le calendrier des principales instances passées et leur compte-rendu
- Le CREFOP dispose d'un secrétariat quadripartite qui prépare les réunions
- Les travaux du CPRDFOP sont à inscrire dans l'agenda du CREFOP et de chacune de ses instances, en complément des autres missions du CREFOP
- Le temps du CPRDFOP est un temps long, au regard de l'annualité budgétaire; le suivi de ses actions doit intégrer la dimension pluriannuelle. Des conventions annuelles prévues par l'article L.214-13-1 du code de l'éducation (carte régionale des formations professionnelles initiales), de l'article L.214-13 IV (conventions annuelles de programmation des financements) et de l'article L. 6121-3 du code du travail (conventions conclues avec les organismes collecteurs paritaires agréés) peuvent venir en tant que de besoin préciser opérationnellement les modalités de déploiement du CPRDFOP sur un rythme annuel
- Le CPRDFOP s'élabore en référence à l'élaboration de cadres stratégiques par les différents acteurs du quadripartisme (SRDEII, schéma régional de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (SRESRI),) voire en lien avec des cadres nationaux tels que le PIC (Plan d'investissement compétences)
- La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confirme l'existence du CPRDFOP comme document de référence régional, et le CREFOP comme lieu de coordination entre les acteurs

OBJECTIFS

- Rendre chaque partie prenante, actrice du CREFOP
- Impulser des débats au sein du CREFOP sur les évolutions nécessaires pour mieux répondre aux orientations partagées ou pour faire évoluer le plan d'action au regard des réformes
- Alimenter, par l'analyse partagée des données et constats observés, les réflexions stratégiques et les échanges entre acteurs au sein du CREFOP
- Rendre visible au niveau régional voire infra régional les actions conduites

- Articuler le calendrier des travaux du CPRDFOP/CREFOP avec les réunions propres à chaque acteur (Etat-Région-COPAREF/Partenaires sociaux)
- Articuler Plan d'investissement Compétence et CPRDFOP au sein du CREFOP
- Permettre à chaque acteur de mettre en œuvre ses politiques régionales, ses outils et dispositifs en lien avec le CPRDFOP
- Etre en mesure de réagir et d'ajuster dans un contexte de réformes

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

• Les signataires du CPRDFOP

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Pour chaque fiche action, valider la commission ou instance de référence au sein du CREFOP et le pilote garant de la mise en œuvre des actions programmées. Chaque Commission devra élaborer sa feuille de route à partir des actions inscrites au CPRDFOP. Le travail d'élaboration des fiches actions non abouties sera poursuivi au sein des commissions avec, en cas de besoin, l'organisation de travaux en mode projet via des groupes de travail techniques
- Préciser les fiches actions qui correspondent à des objectifs du Pacte, les lieux de suivi évitant les redondances
- Créer dans l'espace collaboratif du Comité plénier du CREFOP un espace CPRDFOP dédié et en définir son contenu
- Engager chaque partie prenante à présenter en CREFOP un bilan de la mise en œuvre des actions et des outils dont il est pilote, ou d'initiatives propres qui interfèrent avec d'autres fiches actions
- S'autoriser des expérimentations en matière d'actions
- Elaborer un tableau de bord de suivi général du plan d'actions du CPRDFOP qui retrace les indicateurs de pilotage
- Se doter d'indicateurs de contexte socio-économiques, issus du diagnostic et actualisés annuellement
- Présenter devant le Bureau du CREFOP un bilan semestriel du suivi avec une synthèse des travaux des différentes actions travaillées en commission et produire un Bilan annuel pour le Plénier
- Proposer au Bureau du CREFOP des analyses d'écart et des adaptations d'actions pour mieux intégrer les changements à l'œuvre ou pour adapter l'action
- Porter à la connaissance du CREFOP le calendrier des instances décisionnaires de chaque membre du quadripartisme
- Pérenniser le groupe technique de travail partenarial, secrétariat quadripartite élargi, qui a porté l'élaboration du CPRDFOP pour capitaliser sur la mise en œuvre et le suivi global et évaluatif
- Adapter/revoir si besoin le règlement intérieur du CREFOP au nouveau contexte légal et la composition de ses lieux de travail

RÉSULTATS ATTENDUS & INDICATEURS

- Les productions en Bureau et Plénier :
 - le tableau de bord de suivi
 - · le calendrier partagé des travaux conduits dans le cadre des actions du CPRDFOP
- Nombre de fiches-action actives et d'actions mises en œuvre par an et bilan/impact de ces dernières
- Nombre de fiches actions nouvelles ou complétées
- Nombre d'expérimentations conduites

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Secrétariat Quadripartite	Bureau du CREFOP

Fiches-actions 79

Orientation IV : S'assurer de la pertinence et de l'efficacité des politiques d'orientation et de formation professionnelles mises en œuvre

Priorité IV-2: Mesure / Suivi / Evaluation des actions mises en œuvre

Fiche action IV-2-1: Mettre en place une méthode partagée par les partenaires pour le suivi évaluatif des actions prioritaires

CONSTATS

- La loi prévoit une évaluation du CPRDFOP au sein du CREFOP
- La loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée une institution, France compétences, dont la mission sera entre autres d'assurer un suivi des CPRDFOP
- La dimension opérationnelle, la pertinence (des actions dont les objectifs répondent aux besoins de leurs cibles) et l'efficacité (des réalisations et résultats qui correspondent aux objectifs visés) du CPRDFOP sont recherchées depuis le début des travaux d'élaboration
- La volonté des acteurs du CPRDFOP est de conduire un suivi évaluatif de l'efficacité des actions prioritaires du CPRDFOP, dans la mesure où il est complexe d'effectuer une évaluation de sa valeur ajoutée globale, dans une approche partagée et centrée sur les résultats, et si possible les effets

OBJECTIFS

- Utiliser ce suivi évaluatif comme véritable outil de pilotage / aide à la décision pour les acteurs du CREFOP, notamment pour impulser des évolutions pour les différentes politiques d'orientation et de formation professionnelles en région
- Renforcer la culture et les pratiques de l'évaluation au sein des acteurs du CREFOP concernant les politiques et dispositifs en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles
- Disposer dans le CPRDFOP de fiches actions construites avec des indicateurs pertinents pour en assurer un suivi évaluatif chemin faisant
- Disposer d'une méthode de travail partagée pour apprécier au plan quantitatif et qualitatif la pertinence des actions mises en œuvre: articuler avec le volet évaluation du PACTE
- Communiquer auprès des acteurs régionaux de l'orientation et de la formation professionnelles sur les actions concrètes suivies dans le cadre du CPRDFOP et leurs effets sur les bénéficiaires (individus et entreprises notamment)

CIBLES-BÉNÉFICIAIRES

Les signataires du CPRDFOP

PROPOSITIONS D'ACTIONS

- Définir les actions prioritaires sur lesquelles portera le suivi évaluatif, selon des critères proposés par le groupe partenarial CPRDFOP
- Faire valider par une expertise (OREF et services techniques compétents) la pertinence des indicateurs de suivi et d'évaluation retenus dans chaque fiche action correspondante (notamment en termes de cohérence avec les objectifs affichés et les actions envisagées), et la faisabilité de leur collecte (notamment concernant l'accessibilité des sources de données, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives)
- Préciser si besoin les fiches actions après cette expertise
- Construire, tester et stabiliser un « tableau de bord » général sur proposition du groupe partenarial CPRDFOP, élargi au CARIF OREF
- Associer à ce tableau de bord du CPRDFOP une série d'indicateurs d'éclairage contextuels qui permettront de faciliter l'analyse des données recueillies
- Définir précisément les modalités d'alimentation du tableau de bord, notamment le rôle du pilote de chaque fiche action en la matière, les contributeurs (producteurs de données), le calendrier...
- Organiser pour la première année de construction du tableau de bord un suivi régulier de la remontée des données correspondant aux indicateurs retenus
- Engager les membres du CREFOP à contribuer activement au suivi évaluatif, pour disposer d'informations régulières et actualisées
- Présenter deux fois par an au Bureau du CREFOP les tableaux de bord de suivi des actions, et acter des décisions prises à l'issue

RÉSULTATS ATTENDUS

- Un tableau de bord de suivi des actions prioritaires retenues
- Des résultats du suivi évaluatif accessibles, lisibles qui puissent être partagés en séance plénière pour construire le débat et contribuer à des prises de décisions, voire, pour partie, à l'extérieur (acteurs EFOP en région)

Pilote fiche	Lieu de travail CREFOP
Secrétariat Quadripartite	Bureau

Fiches-actions 81

ANNEXES



LE DIAGNOSTIC



1. Croissance démographique dynamique

Auvergne-Rhône-Alpes compte près de 7,7 millions d'habitants (12 % de la population française). La population est inégalement répartie sur le territoire et reste très liée à celle des emplois. Les départements du Rhône et de l'Isère rassemblent à eux seuls 39 % de la population régionale.

La région côté Est bénéficie d'une forte croissance démographique: la population progresse à un rythme annuel de +0,8 % par an soit +58 000 habitants (0,5 % en France). La Haute-Savoie (+1,4 %), l'Ain (1,3 %) et le Rhône (+1 %) sont les départements où cette croissance est la plus forte.

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 croit régulièrement et devrait atteindre 29 % de la population régionale à l'horizon 2030.

Dans un contexte de vieillissement de la population Auvergne-Rhône-Alpes est une des régions européennes où les jeunes sont les plus représentés : près d'1 habitant sur 3 a moins de 25 ans. Néanmoins, la structure par âge est très contrastée, la part des jeunes est particulièrement importante sur les territoires les plus urbanisés.

Les habitants d'Auvergne-Rhône-Alpes bénéficient d'un salaire médian supérieur à la moyenne nationale. Néanmoins, 7 % de la population active de la région, soit près de 210 000 personnes, bénéficie de minima sociaux (RSA, ASS, CMU). Leur répartition territoriale reflète là encore l'hétérogénéité de la région.



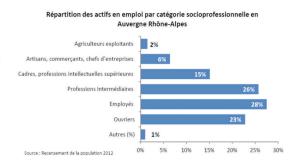
2. Un niveau de formation élevé et en progression

Parmi les 3,5 millions d'actifs, près de 3,2 sont en emploi. Le taux d'emploi des 20-64 ans ne cesse de croître et atteint 74,3 %, signe d'une propension toujours plus importante de la population à entrer sur le marché du travail (notamment le public féminin).

La région présente une grande diversité socioprofessionnelle. Les ouvriers sont surreprésentés (23 %) mais leur part recule sous l'effet du déclin de l'industrie. La région se démarque par le poids des cadres (15 %) relativement important notamment au sein des métropoles. Enfin, la diminution du nombre d'exploitants agricoles (2 % des actifs) se poursuit. Ils restent toutefois très présents dans le Massif Central.

Au sein des actifs occupés, 12 % soit 385 000 sont non-salariés.

Leur part progresse depuis début 2000. Ce phénomène, dans un contexte économique difficile, peut être perçu comme une tendance à vouloir créer son propre emploi. Les non-salariés sont très présents dans les territoires ruraux et touristiques (25 % des emplois dans ces espaces très peu denses).



Le niveau de formation des actifs est élevé et progresse: 37 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (46 % pour les 30-34 ans). Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir avec une augmentation du nombre d'inscrits dans l'enseignement supérieur (augmentation de plus de 5 % entre 2013 et 2015 du nombre d'inscrits pour atteindre 323 000 en 2015).

A l'horizon 2022, la polarisation des emplois devrait se poursuivre :

- forte progression de l'emploi dans les métiers très qualifiés (cadres et professions intermédiaires),
- stabilité de la part des ouvriers et des employés peu qualifiés (création d'emplois dans les métiers d'aide à la personne et de service),
- diminution du poids des ouvriers et des employés qualifiés.

3. Une tertiarisation accrue de l'activite et des emplois

L'emploi dans le secteur tertiaire est prédominant

Près de 2 millions de salariés travaillent dans le tertiaire, soit 75 % des effectifs. La progression de l'emploi dans ce secteur compense en partie les pertes dans l'industrie et la construction depuis plusieurs années. Au sein du tertiaire les services marchands sont majoritaires et rassemblent 1169 000 salariés.

Les établissements se concentrent majoritairement dans 6 secteurs sur 38, et ceci est en hausse depuis 2008 : 1,8 million d'établissements privés sont installés en Auvergne-Rhône-Alpes, en hausse de 1,5 % entre 2008 et 2015; les services représentent 43 % de ces établissements, et commerces pour 35 % devant l'industrie 12 % ou la construction 10 %.

La région dispose d'une importante offre de services aux entreprises (numérique, ingénierie,...). De plus, son positionnement géographique stratégique en fait un des principaux pôles français du transport/logistique. (160 500 salariés y travaillent dont 60 % dans le transport terrestre).

Auvergne-Rhône-Alpes bénéficie de puissants atouts touristiques. Elle est la 2ème région en capacité hôtelière, la 3ème en termes de fréquentation. 6 % des salariés du tertiaire marchand travaillent dans le tourisme, essentiellement dans la restauration et l'hôtellerie.

Autre secteur à enjeux, le sanitaire et social (18 % des emplois du tertiaire).

Près de 210 000 actifs travaillent dans le secteur de la construction, soit près de 7 % des actifs en emploi.

Parmi eux, 165 500 sont salariés et une grande majorité travaille dans le bâtiment (80%). Après plusieurs années de dégradation de l'activité, le secteur du bâtiment montre de légers signes de reprise, mais reste soumis aux difficultés liées à la baisse des financements publics et à la concurrence des travailleurs détachés.

La place de agriculture

56 000 exploitations emploient 107 000 actifs agricoles salariés et non-salariés en 2014 (source : BAEA). La région présente une grande diversité de productions en lien avec la diversité de ses territoires et ses reliefs. L'élevage herbivore domine sur les zones de montagne du Massif central et des Alpes. Les grandes cultures sont installées dans les plaines (en Limagne ou dans la Vallée du Rhône) et côtoient les élevages hors sol (porcins, volailles) concentrés sur des zones spécialisées. Les activités viticoles et les cultures arboricoles ou maraîchères sont plutôt installées dans la vallée du Rhône et sur ses coteaux. 16 00 exploitations ont un produit sous signe officiel de qualité et la région rencontre l'aire géographique de 76 AOP et 49 IGP (vins, fromages, fruits et légumes, viandes).

Le nombre global d'actifs agricoles diminue en raison principalement de la baisse du nombre des exploitations. Cependant, les emplois évoluent et le recours à la main d'œuvre salariée ou à la prestation de service augmente et tend à se substituer à la main d'œuvre familiale, du fait notamment de l'accroissement de la taille des exploitations.

Enfin, l'activité agricole contribue au développement de l'industrie agroalimentaire qui emploie, quant-à-elle, en 2014, 40 000 salariés dans 2 500 établissements.

Vieillissement de la population

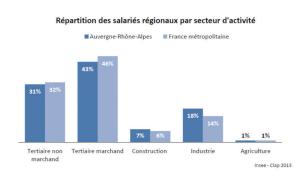
Dans un contexte de vieillissement de la population se pose la question de la perte d'autonomie, de sa prise en charge et de son accompagnement. Cette question est prégnante notamment dans les départements situés à l'Est de la région (Haute-Savoie, Ain, Isère et Savoie) où la croissance de la population âgée dépendante resterait particulièrement élevée entre 2015 et 2030. A l'ouest, la part de la population âgée représentant déjà une part importante, sa progression sera proportionnellement moins forte.

Auvergne-Rhône-Alpes, une grande région industrielle

Bien qu'en recul ces trente dernières années, **l'industrie reste surreprésentée** par rapport au niveau national **et rassemble 18% des effectifs de la région soit 484 500 salariés**.

Ses activités sont diversifiées avec notamment des industries de biens intermédiaires et d'équipements très présentes et tournées vers l'export (fabrication de produits métalliques, de produits en caoutchouc et en plastique, de produits électriques et électronique, de machines et équipements, agroalimentaire...).

Le secteur bénéfice d'un réseau de Recherche et développement performant (14 pôles de compétitivité, 18 clusters d'excellence) et mise sur l'innovation et le développement d'activités de pointe (industrie pharmaceutique, chimique, nanotechnologies). A l'horizon 2022, le scenario prospectif établi par France stratégie prévoit la poursuite de la tertiarisation et une relative polarisation des emplois.



4. Des conditions d'emploi qui se transforment

Une précarisation des embauches

Si le CDI reste le contrat prédominant des personnes en emploi (85% des contrats), **les embauches se font pour la plupart en contrat court : 9 embauches sur 10 prennent la forme d'un CDD ou d'un contrat d'intérim**. Dans un contexte de dégradation du marché du travail, les employeurs ont de plus en plus recours à des instruments de flexibilité afin d'adapter au mieux les forces de travail à l'activité économique.

La flexibilité ne touche pas le marché du travail de manière homogène. Les populations à faible niveau de qualification (en particulier les ouvriers) ainsi que les jeunes occupent plus souvent ce type d'emploi (24% pour les jeunes; 9% tout public). Les secteurs les plus concernés sont ceux du tourisme et des loisirs (35% de l'emploi du secteur), de l'hébergement restauration (18%) ainsi que de l'enseignement privé (17%). Leur localisation fluctue beaucoup en fonction du poids de l'activité touristique. Elle est élevée dans les stations de montagne de Savoie et de Haute-Savoie.

Un marché du travail qui se réforme, des acteurs de l'intermédiation qui évoluent

Les candidatures spontanées et les relations personnelles sont les premiers canaux de mise en relation des offres et demandes d'emploi. Néanmoins, le service public de l'emploi et les acteurs de l'intermédiation ont un rôle important à jouer dans les régulations de l'emploi sur un marché du travail en pleine évolution. La multiplicité des acteurs de l'intermédiation peut, néanmoins, complexifier la lisibilité pour les demandeurs d'emploi. Le Service Public Régional de l'Orientation, issu de la loi du 5 mars 2014, doit contribuer à la mise en réseau de l'ensemble de ces acteurs.

Fragilité des trajectoires professionnelles dans un marché du travail en évolution

Le marché du travail français est caractérisé par **des allers-retours fréquents entre emploi et chômage**. La récurrence du chômage est amplifiée par la précarité des contrats de travail et le degré de qualité des emplois proposés. Les ruptures dans les trajectoires professionnelles ne relèvent pas uniquement des parcours individuels. D'autres facteurs entrent en jeu, dont l'évolution des professions, des métiers et des conditions de travail. La succession d'emplois précaires permet difficilement d'enclencher une trajectoire de mobilité ascendante ou, plus largement, de reconnaissance des qualifications et des savoir-faire.

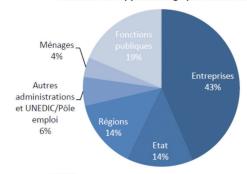
Un accès à la formation qui reste compliqué pour les demandeurs d'emploi

La dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage s'élève à 32 milliards soit 1,52% du PIB. Les entreprises sont les premiers financeurs (43% de la dépense globale), les Régions deviennent le deuxième financeur (14% de la dépense nationale), l'État prend la troisième place. A l'échelle de la région, la dépense pour la formation professionnelle initiale en 2014, représente 1,8 milliards d'Euros et 1,1 milliards d'Euros pour la formation professionnelle continue. L'accueil, l'information, l'accompagnement et l'orientation représentent une dépense de 365 millions d'Euros. Au total, la dépense régionale représente 11% de la dépense nationale.

Depuis le début des années 2000, la part des dépenses consacrées à la formation des demandeurs d'emploi a reculé. Un effet de « déperdition » peut être constaté entre la demande de formation exprimée par le demandeur d'emploi et l'entrée effective en formation. Déperdition qui peut être liée en partie aux délais importants entre la prescription et l'entrée effective en formation. En parallèle, on constate que les formations proposées aux demandeurs d'emploi ne sont pas pleinement utilisées. Enfin, le taux d'accès à la formation varie en fonction du niveau de qualification : il est plus élevé pour les demandeurs d'emploi ayant un niveau supérieur au baccalauréat. S'ajoute la question de la mobilité liée à la localisation des formations. Reste la question de l'appétence pour la formation qui n'est pas toujours une priorité pour les demandeurs d'emploi.

Les différents plans gouvernementaux (30 000, 100 000, et particulièrement le plan « 500 000 formations supplémentaires » en 2016) ont constitué un effort supplémentaire en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et ont développé l'accessibilité des DE à la formation; le travail partenarial (Etat, partenaires sociaux-Pôle Emploi) a permis un ciblage efficace des formations en lien étroit avec les besoins en emploi et compétences.

Répartition de la dépense nationale pour la formation continue et l'apprentissage par financeur



Source : annexe au PLF 2015

5. Des besoins de compétences nouvelles et des qualifications pour sécuriser les parcours

Maîtrise des savoirs de base et compétences transversales :

7% des habitants (294 000) de la région qui ont été scolarisés en France, sont en situation d'illettrisme. La situation est contrastée en fonction de l'âge: le taux d'illettrisme atteint 9% chez les + de 45 ans alors qu'il est de 5% chez 16-24 ans. De plus, le nombre de jeunes en situation d'illettrisme repérés lors de la Journée de la défense diminue (2,7% en 2013). Si l'illettrisme peut constituer un obstacle pour l'entrée ou le maintien dans l'emploi, il n'est pas toujours un obstacle infranchissable. Ces difficultés sont souvent masquées au sein d'emplois où cette compétence n'est pas nécessaire. Néanmoins, ce type d'emploi se raréfie et les compétences de base sont souvent nécessaires y compris dans les métiers de premier niveau de qualification, suite aux évolutions technologiques ou organisationnelles (l'introduction par exemple de la commande numérique nécessite une mise à niveau des savoirs de base); ces difficultés se détectent notamment lors de licenciements pour motifs économiques et lors de l'accompagnement de personnes en reconversion.

Les compétences transversales, compétences génériques, sont également indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers. Elles sont mobilisables dans diverses situations professionnelles et ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel. Elles s'appuient sur des savoirs de base ainsi que sur des aptitudes (gérer la relation client, travailler en équipe, s'adapter à l'environnement de travail...).

La question des compétences transférables est cruciale pour la mobilité professionnelle des personnes, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, tel que préconisé dans la loi du 5 mars 2014. Il s'agit de compétences attachées à des situations professionnelles et qui peuvent être mises en œuvre dans d'autres secteurs d'activité ou métiers. La question sous-jacente est celle de l'identification et de la certification de ces compétences ainsi que l'accompagnement des salariés et des entreprises.

Elévation des compétences attendues sur le marché du travail

Au regard des qualifications recherchées, le niveau d'éducation des jeunes est plutôt élevé par rapport au reste de la France. Ainsi, 46% des 30-34 ans sont diplômés du supérieur. Au sein de la région, c'est dans les départements les plus urbains (Rhône, Isère, Haute-Savoie) qu'ils sont les plus nombreux : les grandes agglomérations concentrent les jeunes très qualifiés. **Dès que l'on s'éloigne des grands pôles, la proportion des diplômés du supérieur parmi les jeunes diminue fortement.**

Le développement durable impacte tous les secteurs ainsi que des métiers traditionnels qui doivent s'adapter et faire évoluer leurs compétences. Les études pointent le fait que la croissance verte ne créera pas massivement d'emplois, mais concernera les emplois existants. Cela générera un effort de formation pour mener les adaptations nécessaires: sensibiliser les salariés, les former à de nouvelles compétences et savoir-faire, actualiser les référentiels de formation pour intégrer le développement durable. Pour ce qui concerne la formation initiale, il s'agit surtout, au-delà des formations nouvelles, d'adapter les formations existantes. L'offre de formation continue doit également s'adapter aux nouveaux besoins en compétences.

Les compétences en rapport avec les nouvelles technologies concernent l'ensemble de l'économie et amèneront la plupart des professions à évoluer. Depuis plusieurs décennies, le travail et l'emploi se transforment sous l'effet des mutations technologiques. L'évolution des technologies de l'information et de la communication (TIC) dépasse largement le cadre sectoriel des industries de l'information et de la communication. Si certaines professions sont vouées à disparaître, d'autres devront s'adapter aux changements. Les secteurs les plus concernés seraient l'industrie, l'agriculture, les différentes administrations ainsi que les services aux entreprises.

Par ailleurs, la part des jeunes participants à des activités bénévoles place la région Auvergne-Rhône-Alpes au 1er

rang de l'engagement des jeunes. Bénévolat de responsabilité, volontariat, mobilité internationale sont autant de leviers d'acquisition de compétences qui sont ou peuvent être reconnues dans un parcours de formation ou d'accès à l'emploi.

Plus largement, la mise en place du compte d'engagement citoyen dans le cadre du Compte personnel d'activité pour l'ensemble des actifs crée une occasion de mieux articuler et sécuriser parcours professionnels et parcours d'engagement.

Les fonctions présentielles, liées à la présence de la population, connaissent une forte expansion notamment dans les zones touristiques de montagne. Ces fonctions sont les plus pourvoyeuses d'emplois, en France comme en région (40% de l'emploi régional). La région Auvergne-Rhône-Alpes compte 28 734 éducateurs sportifs (21,7 % du volume national, 1ère 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.

La région, privilégiée par sa géographie, est la 2ème région française en termes de tourisme.

6. Des besoins en recrutement et des offres d'emploi difficiles à satisfaire

Les besoins d'emploi et de compétences sont aussi à traiter de façon prospective et ces analyses viennent compléter les travaux annuels et de court terme visant à recenser les besoins en compétences afin de définir la carte des formations professionnelles.

Les derniers diagnostics ont identifié des besoins essentiellement dans le tertiaire et l'industrie.

Au sein du tertiaire, trois secteurs sont particulièrement concernés: la sécurité; le transport-logistique (conducteurs de marchandises et de transport voyageurs ainsi que les agents magasiniers/caristes); et le commerce-vente (attachés commerciaux, ingénieurs cadres technico-commerciaux, vendeurs en habillements, accessoires). De plus, des besoins importants concernent également les professionnels de l'animation socioculturelle. Dans une moindre mesure, les métiers du numérique et de l'informatique sont recherchés mais sur des profils précis et hautement qualifiés (priorité niveau I et dans un second temps niveau II).

A noter, le **secteur sanitaire et social** non concerné par ces travaux représente également un secteur connaissant de forts besoins en recrutement. **Dans l'industrie**, il existe des tensions sur les **métiers de la production** (techniciens et opérateurs) ainsi que ceux de **la maintenance des installations** (techniciens) On relève en outre des besoins en compétences accrus 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.

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

Pour l'année 2017, 255 000 projets de recrutement étaient envisagés par les employeurs d'Auvergne-Rhône-Alpes. Parmi ces projets, 40 % soit un plus de 100 000 ont été jugés difficiles par les employeurs. Au sein des métiers porteurs, une majorité relève du tertiaire : le secteur médical (aides-soignants, agents de services hospitaliers et infirmières et puéricultrices) et le commerce notamment. Le métier d'agent de sécurité et de surveillance affiche des évolutions particulièrement élevées.

Les secteurs les plus créateurs d'emplois restent, comme par le passé, les services liés à la santé, l'action sociale, l'éducation et les services aux personnes ainsi que les activités récréatives, culturelles et sportives. La distribution, l'hôtellerie la restauration et les services d'appui scientifique et technique connaitraient également une forte dynamique d'emploi.

A l'horizon 2022, la tertiarisation des emplois devrait se poursuivre (dynamisme des métiers du commerce et des services de soin et d'aide aux personnes). Les métiers industriels se stabiliseraient ou reculeraient. Les besoins seraient très contrastés, selon le niveau technologique et l'exposition à la concurrence internationale. Les industries de très haute technologie (pharmacie) ou celle moins touchées par la concurrence internationale (agroalimentaire) seraient les seules à connaître une évolution positive de l'emploi.

L'agriculture et les services centraux de l'administration continueraient à perdre des emplois.

Certains métiers offriraient des postes à pourvoir en raison de nombreux départs en fin de carrière : les agents d'entretien, les aides à domicile, les enseignants, les aides-soignants et infirmiers, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les conducteurs de véhicules et les vendeurs.

Les difficultés de recrutement

Malgré la conjoncture économique dégradée et le chômage massif, il existe des emplois difficiles à pourvoir et par conséquent durablement vacants. Selon une enquête réalisée par Pôle emploi en 2012, 64% des établissements interrogés affirmaient avoir rencontré des difficultés de recrutement.



Les difficultés identifiées sont le plus souvent liées aux candidats (manque de compétences ou d'expérience, insuffisance du diplôme, manque de motivation,...). Les établissements qui rencontrent le plus de difficultés à recruter sont les petits établissements, les secteurs de la construction, de l'industrie et de certains services. Dans un nombre de cas limité, le recrutement n'a pas lieu en raison de l'abandon de l'employeur.

Il est nécessaire aussi d'identifier précisément par bassin d'emploi ces difficultés, qui peuvent aussi marquer le problème d'attractivité d'un bassin d'emploi, de conditions de travail dans un secteur ainsi que les freins à la mobilité (logement, accès par transport public).

La question de la régulation de l'offre de formation sur un marché en tension.

La capacité à anticiper sur l'évolution des métiers et sur les besoins exprimés par les entreprises en matière d'emploi peut interroger sur la nature de la qualification de cette tension. En effet, si l'on se réfère strictement à des indicateurs comme la tension constatée entre l'offre et la demande de travail, rien ne permet de définir la modalité à mettre en œuvre pour lever la difficulté constatée. La tension peut, en réalité, relever de plusieurs dimensions et tenir à la nature des contrats (travail saisonnier, missions...), à la quotité de temps proposée, au turn-over, aux conditions de travail, au niveau de salaire, à la localisation géographique.... Mais on peut aussi effectivement constater que le déficit de demande d'emploi tient à l'indisponibilité sur le marché de certaines compétences professionnelles alors même que le niveau de chômage est élevé et que des emplois sont à pourvoir.

7. Un chomage qui demeure tres élevé notamment pour certaines categories de populations

Auvergne-Rhône-Alpes figure parmi les régions où le taux de chômage est le plus faible en France à 8,7% (3ème trimestre 2016)

Néanmoins, ce taux progresse depuis plusieurs années, il est passé de 5,9 % en 2008 à 8,7 % en 2016 (+2,8 points).

De plus, cette réalité reflète des **disparités territoriales fortes** (de 6,6 % dans le Cantal, le taux de chômage atteint 11,1 % dans la Drôme).



Enfin, **le public jeune a été particulièrement touché** par la montée du chômage par rapport aux autres catégories : le taux de chômage des jeunes atteint 19,9 % en Auvergne-Rhône-Alpes soit 9 points de plus que la moyenne régionale. En période de crise, les jeunes éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail, ce qui peut conduire certains à prolonger leurs études. En outre, ils sont plus exposés au risque de perdre leur emploi puisqu'ils sont davantage que les autres catégories en contrat temporaire.

Toutefois il ne faut pas comparer le taux de chômage des jeunes et celui des adultes car la majorité des jeunes de moins de 25 ans ne sont pas actifs (salariés ou demandeurs d'emploi) mais en poursuite d'études.

A l'instar du territoire national, le nombre de demandeurs d'emploi est élevé (387 300 demandeurs d'emploi de catégorie A inscrits à Pôle emploi en décembre 2016). Sur l'année 2016, il est en recul de -3,3 % soit -13 000). Sur la période récente, ce recul a bénéficié au public jeune (-7,9 %), la hausse a touché plus fortement les publics séniors (1,9 %).

La majorité des demandeurs d'emploi (61 %) ont entre 25 et 49 ans et plus de 25% ont plus de 50 ans.

53 600 (soit 14%) ont moins de 25 ans.

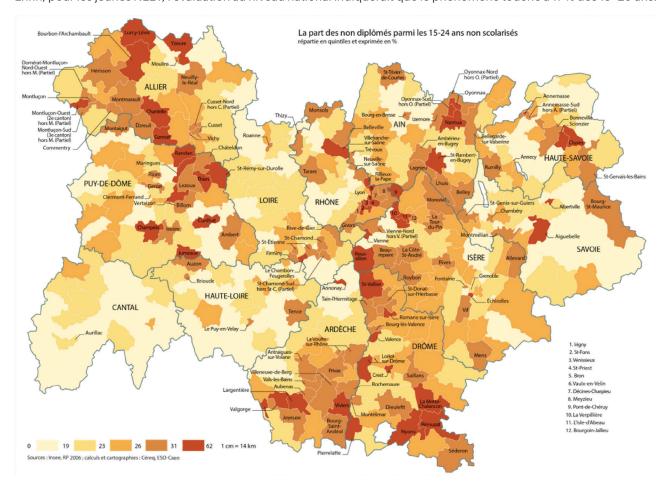
Ce chiffre est en recul sur le moyen terme (-7,9 % sur l'année 2016) mais les jeunes restent surreprésentés : s'ils représentent 9,7% des actifs, ils représentent en revanche 14 % des demandeurs d'emplois.

42% des demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C sont inscrits en continu depuis plus de 12 mois à Pôle emploi. Au sein de ce public on enregistre une progression constante des demandeurs d'emploi de longue durée (2 ans et plus)

Les 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. L'absence de diplôme est un frein à l'insertion professionnelle, notamment en période de crise. Selon le CEREQ, lorsque la conjoncture se dégrade, les embauches sur les emplois peu qualifiés se réduisent et ces jeunes subissent davantage la concurrence des diplômés sur le marché du travail.





Un taux de chômage largement supérieur à la moyenne pour les travailleurs handicapés

Le taux de chômage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés s'élève à 21 % soit plus du double de celui de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

On compterait plus de **53 000 demandeurs d'emploi handicapés en Auvergne-Rhône-Alpes.** Leur nombre progresse à un rythme soutenu : +3,5 % sur 1 an.

Ils présentent 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.

8. Une offre de formation diversifiée sur le territoire

L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE FORMATION

La carte des formations professionnelles initiales tout comme la programmation de l'offre de formation continue de la Région est construite en tenant compte à la fois des besoins sectoriels et des besoins d'emploi et de compétences exprimés par les territoires.

L'objectif de l'organisation territoriale de formation est de trouver un équilibre entre l'impératif de la proximité, trop souvent premier déterminant de l'orientation (notamment pour les premiers niveaux de qualification), et la nécessité de constituer des pôles de compétences qui assurent une offre de formation de qualité, une mixité des publics et des passerelles entre les voies de formation (scolaire, apprentissage, FPC).

L'organisation territoriale de la formation s'appuie sur :

- un travail partenarial associant l'ensemble des acteurs concernés
- le Service Public Régional de l'Orientation
- les dispositifs et structures d'accompagnement locaux des publics en difficulté
- la constitution de pôle de compétences et la dynamique récente des Campus des Métiers et des Qualifications
- l'optimisation des plateaux techniques de formation professionnelle (via des partenariats entre les établissements et organismes de formation ou avec des entreprises).

UN APPAREIL DE FORMATION QUI COUVRE LE TERRITOIRE

117 500 élèves en enseignement professionnel et technologique en 2013-2014 (voie scolaire – hors apprentissage et enseignement supérieur)

- 27 % suivent un enseignement technologique soit 32 039 élèves
- 73 % suivent un enseignement professionnel (hors apprentissage) soit 85 420 élèves La majorité des élèves prépare un diplôme de niveau IV

Niveau V (CAP)	Niveau IV
19 %	81 %

Les apprenants sont inscrits à parité :

- dans les domaines de la production (49 %) et notamment dans la mécanique électronique (22 %);
 la transformation (9 %) et le génie civil (7 %).
- dans les domaines des services (51 %) dont 20 % dans les services aux personnes; 18 % dans les échanges et la gestion.

48 600 apprentis et pré apprentis en Auvergne-Rhône-Alpes (au 31/12/2015)

5 % de la population des 15-24 ans en Auvergne-Rhône-Alpes sont en apprentissage, répartis sur 486 sites de formation. La baisse du nombre d'apprentis observée depuis 2013 dans toutes les régions est moins marquée en Auvergne-Rhône-Alpes. La part des formations de niveau V et IV est majoritaire (68 %) et elle est supérieure à la moyenne nationale (63 %). Les niveaux II et I sont en progression

V	IV	ш	ш	1
41,1 %	27,4 %	17,9 %	5,2	8,4 %

64% des apprentis sont formés dans le domaine de la production dans lequel prédominent les formations secondaires

Les apprentis du secteur des **services (36 %)** préparent en moyenne une formation d'un niveau plus élevé que les apprentis de la production

53 200 entrées en formation continue financées par le conseil régional

La répartition des stagiaires en formation certifiante ou professionnalisante par niveau est la suivante :

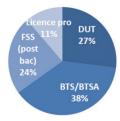
Sans niveau	v	IV	III et +
37 %	47 %	12,6 %	3,4

Année scolaire 2013-2014 : OREF Auvergne; données DFC - Lyon

63 700 apprenants en formation professionnelle en enseignement supérieur (BTS, DUT, licence pro)

Sur les 305 000 inscrits en post bac, environ 63 700 sont inscrits dans des filières que l'on peut qualifier de professionnelles sur les niveaux III et II (c'est- à-dire DUT, BTS (A), FSS, Licence pro).

A noter : pour l'année universitaire 2015-2016, on compte 323 000 inscrits en post bac, soit une hausse de 5,6 %.



24 000 apprenants en formation sanitaire et sociale

Ces formations sont validées par un diplôme d'Etat :

- de niveau V (5 à 10 mois) : ambulancier, aide-soignant, accompagnant éducatif et social,....
- de niveau IV (2 ans) : moniteur éducateur, technicien en intervention sociale et familiale
- **post-bac** (1 à 5 ans) : infirmier, masseur-kinésithérapeute, sage-femme, cadre de santé, assistant de service social,...

Elles sont assurées par un appareil de formation spécifique :

- très majoritairement de statut hospitalier, pour les formations paramédicales;
- de statut associatif pour les formations sociales;
- quelques sections existent en lycées, maisons familiales et rurales ou universités.

85 % des apprenants sont des femmes et la moyenne d'âge est de 27 ans. Ce public est majoritairement composé de jeunes en poursuite d'études, mais aussi de demandeurs d'emploi (près de 30 %) et de salariés en promotion ou reconversion professionnelle (20 %).

LE DIPLOME, UN FACTEUR DETERMINANT POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI

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.

Insertion professionnelle des lycéens professionnels et apprentis

Concernant la voie scolaire, les résultats nationaux montrent que 7 mois après la fin de leurs études professionnelles, 43 % seulement des lycéens professionnels ont un emploi. Cependant ces chiffres sont à mettre au regard des taux de poursuite d'études puisque 57 % des jeunes poursuivent après l'obtention du CAP et 55 % après le bac pro.

Dans l'apprentissage, les résultats d'insertion sont à pondérer puisque des écarts importants existent entre niveaux de diplôme et entre filières.

Sept mois après leur sortie 80 % pour les sortants apprentis de niveau III, 75 % pour ceux de niveau IV et 57 % pour ceux de niveau V ont en emploi (35,8 % pour un CAP Coiffure, esthétique, 70 % CAP Services aux personnes). 50 % des jeunes en emploi travaillent dans l'entreprise où ils étaient en apprentissage.

A noter que le dernier diplôme n'est pas systématiquement le plus élevé en apprentissage, les parcours atypiques (parcours de jeunes déjà diplômés d'un niveau supérieur ou égal au diplôme préparé) sont significatifs, ils représentent 14 % des sortants de CAP.

Quelle que soit la voie de formation les critères d'âge et la possession du permis de conduire sont déterminants dans l'accès à l'emploi (14 points d'écarts avec le permis de conduire).

• Stagiaires de la formation continue en Auvergne-Rhône-Alpes

Les formations continues financées par le conseil régional :

En 2014, plus de 40 000 stagiaires en recherche d'emploi sont entrés dans une formation continue financée par les Conseils régionaux. Ces entrants présentent, comme dans la demande d'emploi, une relative parité femmes-hommes (hormis en Auvergne). Ils s'en distinguent, en revanche, par la sous-représentation des seniors (un stagiaire sur six) et la surreprésentation des jeunes (deux stagiaires sur cinq).

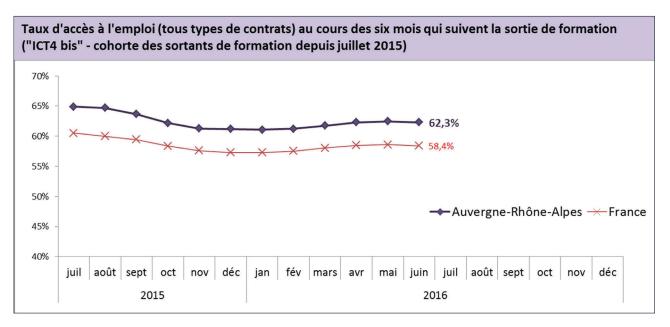
En Rhône-Alpes, six mois après leur sortie de formation certifiante, 56% des stagiaires sont en emploi.

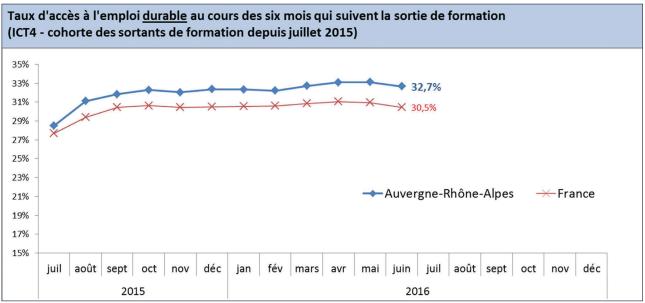
En Auvergne, sur la période couvrant juillet 2014 à juin 2015, à trois mois, 54 % des stagiaires ayant bénéficié d'un financement du Conseil régional sont en emploi et 2 stagiaires sur 3 le sont dans les services à la personne. Ils sont 35 % à être en emploi lorsqu'ils sont issus de la programmation Pole Emploi.

Les deux graphiques suivants présentent des taux d'accès à l'emploi au cours des 6 mois qui suivent la sortie d'une formation prescrite par Pôle emploi.

Deux indicateurs sont proposés ici :

- l'accès à l'emploi, sur des contrats de plus d'un mois --> "ICT4 bis"
- l'accès à l'emploi durable, sur des contrats de plus de six mois --> "ICT4"





Les sortants de formation (ICT4bis) trouvent plus facilement dans les domaines de la restauration rapide (79,6 %), la santé (aide-soignant, 69,2 % n, auxiliaire de vie 71,3 %), et le transport (poids lourd, transport en commun, sanitaire, etc. ..., toutes à plus de 70 %)

Il y a un écart entre les hommes (62,9 %) et les femmes (61,6 %) de 1,5 points, les jeunes se reclassent mieux, 65,5 % et les chômeurs longue durée (50,1 %) ont plus de difficultés à retrouver un emploi immédiatement.

Niveau de formation du DE (avant l'entrée en formation)	1ºr cycle CEP-SES BEP-CAP Bac, BT Bac+2 Bac+3 ou plus Non renseigné	52,4% 58,6% 63,2% 65,2% 66,4% 60,0% 59,1%
--	---	---

L'influence du niveau de formation influe positivement jusqu'à BAC+2, mais pas pour les niveaux supérieurs.

- Etudiants en IUT: 1 an après l'obtention du DUT 78,1% sont des étudiants sont en emploi (pour ceux qui ne poursuivent pas d'études post DUT). A l'issue d'un DUT, le parcours d'insertion immédiate et durable s'effrite (11,5 % des diplômés) alors que le parcours de poursuite d'études longues dépasse le seuil de 50 %. La poursuite des études courtes en licence professionnelle notamment stagne à 20 %. Cette évolution peut s'expliquer par la volonté des diplômés de choisir une formation permettant la poursuite d'études sans ambigüité dans un contexte de crise du marché de l'emploi et de masterisation des études,
- Apprenants en formation sanitaire et sociale :

6 mois après la formation en sanitaire et social 90% des apprenants sont en emploi

Les stagiaires des métiers du sport et de l'animation : 6 mois après l'obtention du diplôme, 81 % diplômés Jeunesse et Sport sont en emploi, dont 66 % sur des emplois dans la spécialité du diplôme obtenu.

Formations:	Auvergne	Rhône-Alpes
Sanitaires	94 % en emploi dont 97 % sur métier visé et 48 % en emploi stable	90 % en emploi dont 73 % sur métier visé et 64 % en emploi stable
Sociales	82 % en emploi dont 80 % sur métier visé et 45 % en emploi stable	83 % en emploi dont 88 % sur métier visé et 56 % en emploi stable

Enquêtes insertion à 6 mois des diplômés 2012 Région RA-DRDJSCS; Enquête insertion à un an des diplômés 2015 Région Auvergne-CARIF OREF

• Les stagiaires des métiers du sport et de l'animation : 6 mois après l'obtention du diplôme, 81 % diplômés Jeunesse et Sport sont en emploi, dont 66 % sur des emplois dans la spécialité du diplôme obtenu.

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

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle tout au long de la vie a créé différents outils permettant aux personnes d'avoir accès à une orientation active tout au long de leur parcours professionnel et ainsi de leur permettre des mobilités ou des parcours de reconversion.

Les services d'orientation scolaire et les pôles relation école-entreprise des rectorats, en lien étroit avec les entreprises, les branches, les chambres consulaires et associations d'entreprise, les établissements scolaires et les CFA promeuvent les formations professionnelles dans le cadre de diverses actions (visites d'entreprises, interventions, salons, forums). Ces mêmes partenaires, avec le soutien de la Région, déploient de nombreuses actions sur le territoire, dans le même objectif.

Une coordination est souvent mise en place avec les acteurs du SPRO, à différents échelons territoriaux, pour des approches partagées et convergentes.

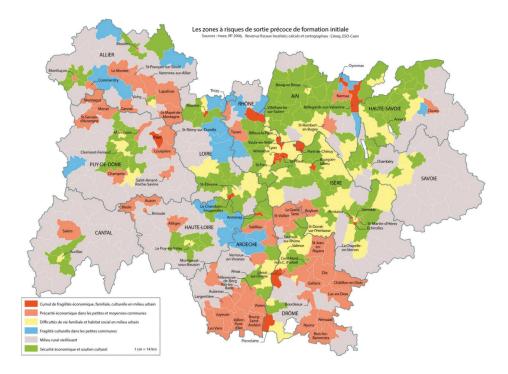
Les comités locaux école entreprise jouent dans certains bassins un rôle de coordination, et diverses conventions le plus généralement académiques proposent des cadres de coopération et de fédération des initiatives et démarches autour d'objectifs communs.

Malgré ces mobilisations, le constat est celui d'une désaffection pour les filières industrielles, 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. A contrario, la demande en direction des formations du secteur médico-social est importante. Dans les deux cas, les 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.

La prévention du décrochage scolaire, priorité nationale et régionale, prend appui sur différents dispositifs (groupes de prévention du décrochage scolaire dans les établissements, réseaux FOrmation QUalification Emploi, référents identifiés dans chaque collège et lycées, Parcours Aménagés de Formation Initiale). Au sein des établissements, la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire prend en charge des jeunes en situation de décrochage pour des actions de remobilisation et de travail autour des projets professionnels, débouchant fréquemment sur des entrées en apprentissage.

Le nombre des élèves repérés via le système interministériel d'échanges d'information (SIEI) reste stable depuis quelques années (15 577 en 2013, 15 363 en 2016). Les formations professionnelles sont nettement plus affectées par ce phénomène (52 % des jeunes repérés via SIEI). Les plates-formes coanimées par les directeurs de CIO et les directeurs des Missions Locales effectuent les vérifications nécessaires (inscriptions tardives, erreurs de transcription de données nominatives, entrées en apprentissage ou en emploi non encore effectives au moment de la comparaison des bases) et s'assurent de la mise en place ou de la poursuite des accompagnements le plus souvent déjà engagés depuis la sortie des élèves du système éducatif. Au terme de ce processus continu, seuls 3 916 jeunes sont réellement sans solution. L'on note que près de 15 % des jeunes repérés via SIEI restent injoignables ou refusent toute prise en charge.

La carte jointe met en évidence les zones à risque social de décrochage scolaire de la région.



L'échec scolaire et de l'orientation résultent du croisement entre l'environnement et l'individu. Le niveau de revenu des familles, le chômage et la précarité, le niveau de diplôme des parents, le fait d'être une famille monoparentales, nombreuses, le logement sont autant de facteurs qui alliés aux problématiques de territoires et d'offre de formation prédéterminent la performance des élèves

Si l'on examine la situation de la région Auvergne-Rhône-Alpes à travers ces zones à risque d'échec scolaire, on constate que 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 ». Ce sont ces zones qui concentrent le plus grand nombre de risques d'échec scolaire. Néanmoins, ces zones semblent moins présentes sur le territoire du lyonnais, excepté dans la partie Nord (Villefranche sur Saône) et dans les cantons industriels au sein desquels on trouve la part des jeunes non diplômés la plus élevée de tout ce territoire. Les zones les plus sécurisées en matière scolaire 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).

Ces zones de « sécurité économique et soutien culturel » se retrouvent, pour les trois académies, autour des « difficultés de vie familiale et la présence d'habitat social » dans les secteurs urbains et périurbains des agglomérations et à des fragilités culturelles dans les petites communes des territoires concernés. Enfin, la région Auvergne-Rhône-Alpes est marquée par un territoire à fort milieu rural vieillissant. Ce critère domine ainsi sur le territoire auvergnat, avec des revenus médians en dessous de la moyenne nationale, et sur le territoire rhônalpin, principalement en Ardèche, et dans la Loire.

Concernant les adultes (demandeurs d'emploi ou salariés), la demande d'orientation exprimée est croissante. Elle se vérifie sur les salons et forums spécialisés et dans les contacts avec les organismes paritaires ou les organismes de formation.

En matière de validation des acquis de l'expérience, en 2014, près de 7 200 demandes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ont reçu un avis de recevabilité positif, soit une hausse de 5% en un an, 5 000 personnes se sont présentées devant un jury et, dans 3 cas sur 5 ont reçu, une validation totale et, dans un cas sur 10, un refus de validation. Selon les certifications visées, le taux de validation totale varie assez fortement : 80% pour le Ministère du travail ainsi que pour la DRAAF, 65 % pour l'Education Nationale et moins de 50 % pour la DRDJSCS (volet sanitaire et social et jeunesse et sport). La VAE doit être appréhendée dans une logique de parcours du demandeur.

En 2015, 129 Points d'Information Conseil (PRIC et PCVAE) ont permis à près de 9700 personnes de bénéficier d'une information et près de 6260 d'un conseil. On note 20 % des personnes engagées dans une VAE ont bénéficié d'une prestation d'information et de conseil assurée par un PRIC.

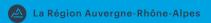
En 2015, 7681 dossiers de recevabilité ont été déposés et 6464 ont été déclarés recevables soit 84 % en région Auvergne-Rhône-Alpes. En Auvergne, le taux de validation totale s'établit à 53 % contre 60 % en région Rhône-Alpes. Parmi les 2923 certifications totalement validées en Auvergne-Rhône-Alpes, le niveau V est majoritaire avec 52 % des lauréats en Auvergne et 42 % en Rhône-Alpes. Il est important de noter que les certifications des ministères de la santé et du travail sont principalement choisies pour le niveau V, alors que l'Education Nationale certifie très majoritairement au niveau III (46 %) et IV (37 %).

L'Education Nationale est, avec un peu moins de 40 % des candidats, le premier certificateur en VAE. L'enseignement supérieur (22 % des projets) arrive en seconde position, suivi du ministère du travail (20 %) et le ministère de la santé et de l'action sociale (12 %).

Annexe : Documents de référence

- Atlas Auvergne Rhône-Alpes Tome 1 INSEE
- Auvergne-Rhône-Alpes Nouvel espace régional et dynamiques métropolitaines Tome 2 INSEE
- Diagnostic Socio-économique Région Auvergne-Rhône-Alpes DR Pôle emploi Janvier 2016
- Portrait de l'emploi et de la formation professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes CARIF OREF Auvergne PRAO
- Les grands repères de l'économie, emploi, formation en Auvergne-Rhône-Alpes SSES Conseil Régional
- Stratégie régionale pour l'emploi DIRECCTE 2015
- Plans pour la formation des demandeurs d'emploi Pôle emploi COPAREF 2016
- Les métiers en 2022 France stratégie DARES
- Panorama et chiffres clés de l'apprentissage 2016 Direction de la Formation et de l'Apprentissage Conseil régional
- Atlas de l'enseignement supérieur juin 2015- MESR
- Enquête écoles 2014 DREES
- Enquête sur l'insertion professionnelle à 6 mois des diplômés 2012 sanitaires et sociaux DRJSCS –Conseil Régional Rhône Alpes 2015
- Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés Jeunesse et Sport DRJSCS 2015/2016, MVJS/PRN sports de nature « atlas des éducateurs sportifs 2015 »
- L'agriculture, l'agroalimentaire, la forêt, l'enseignement agricole en Auvergne-Rhône-Alpes- Agreste Auvergne-Rhône-Alpes, DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, mai 2015
- Agriculture, agroalimentaires et forêt d'Auvergne-Rhône-Alpes : Panorama en chiffres et en cartes- Agreste Références Auvergne-Rhône-Alpes, DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, janvier 2016
- Stratégie régionale pour l'emploi 2017 diagnostic (en cours d'élaboration) SESE-DIRECCTE
- Atlas des risques sociaux d'échec scolaire-2014,
- Constat de France Stratégie sur la géographie de l'ascenseur social : 2015
- Etude de la DEPP sur les parcours des élèves en difficulté scolaire, avril 2014
- Rapport INSEE géographie de la région Auvergne-Rhône-Alpes, tome 1 et 2
- Bref du CEREQ Publié le 17 mai 2016
- Enquête IPA 2016 Rhône-Alpes

LES CONTRIBUTIONS



Les contributions 107

CONTRIBUTION DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Document d'orientations de la région Auvergne-Rhône-Alpes au service du développement de l'emploi et de la croissance économique

Le CPRDFOP définit le cadre de travail pour mettre en œuvre et décliner territorialement les grandes orientations de la politique d'orientation et de formation professionnelles dans la région pour la durée du mandat.

En vue de l'élaboration, au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), du futur Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle, la Région, à partir des éléments d'un diagnostic emploi formation partagé, présente ses orientations.

LES NOMBREUX ATOUTS DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES NE DOIVENT PAS FAIRE OUBLIER D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS AUXQUELLES LES POLITIQUES RÉGIONALES DEVRONT FAIRE FACE.

Son économie dynamique, et sa démographie favorable, avec plus de 58 000 nouveaux habitants par an, placent Auvergne-Rhône-Alpes au 2^{ème} rang des régions, en termes de PIB par habitant (11,6 % du PIB national). Plus de 65 000 entreprises s'y créent par an, et le taux d'activité de ses 3,5 millions d'actifs est assez élevé (74,3 %) malgré un environnement économique compliqué.

Riche de 62 500 exploitations agricoles très diversifiées, la région se classe au 1^{er} rang en termes de signes officiels de qualité.

L'industrie, avec 18 % du PIB, fait d'Auvergne-Rhône-Alpes la première région industrielle de France, place que le Conseil régional entend conserver et renforcer, au travers de son SRDEII (Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation). Constitué de 14 pôles de compétitivité, 18 clusters, le secteur recherche et innovation occupe lui aussi une place prépondérante dans l'économie régionale.

Enfin, bénéficiant d'une importante offre de services aux entreprises et de très forts atouts touristiques, le secteur tertiaire rassemble les ¾ des effectifs salariés en région.

En termes de potentiel humain, rappelons que 46 % des 30-34 ans détiennent un diplôme du supérieur et que près de 650 000 jeunes sont inscrits dans un cursus post-collège dont 323 000 étudiants; le niveau d'éducation des jeunes, de deux points au-dessus de la moyenne de la France métropolitaine (44 %), est plutôt élevé.

Pour autant, et même si son taux de chômage de 8,7 % est inférieur au taux moyen national, la région ne peut se satisfaire, ni d'une situation où 35 % des recrutements en 2016 ont connu des difficultés, ni de celle dans laquelle se retrouvent les seniors, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires du RSA ou les jeunes particulièrement touchés par la précarisation des emplois, notamment, les moins qualifiés d'entre eux. En Auvergne-Rhône-Alpes, un tiers de la population a moins de 25 ans et 15 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire sans diplôme. De plus, le nombre de jeunes ni en emploi, ni en formation, progresse.

Avec un tissu d'organismes de formation et de structures d'orientation important : plus de 800 lieux recensés pour le seul Service public régional de l'orientation (Pôle emploi, CIO, missions locales...), 576 lycées publics et privés, 83 CFA, 12 500 organismes de formation continue déclarés, 7 universités, une trentaine de grandes écoles, 147 organismes de formations sanitaires et sociales, les entreprises et les publics bénéficiaires ont du mal à s'y retrouver.

De plus, l'empilement des réformes, la multiplicité des financeurs et les différents modes d'accès à l'information et aux parcours de formation génèrent un manque de lisibilité pour les utilisateurs.

L'accès aux services d'orientation et de formation est très contrasté selon les territoires, générant des besoins importants de mobilités, vers les territoires où se concentrent l'offre de formation et l'emploi.

SOUCIEUSE DE VALORISER SES ATOUTS ET D'APPORTER DES RÉPONSES AUX DIFFICULTÉS MISES EN ÉVIDENCE, LA RÉGION SE DONNE L'AMBITION DE FAIRE D'AUVERGNE-RHÔNE-ALPES LA RÉGION DES ENTREPRENEURS, DE L'INNOVATION ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE.

Elle vise ainsi à accroître l'attractivité de la région, à attirer et à valoriser les talents et retient dans ses priorités : le développement de filières et de formations d'excellence, la réussite de la transformation numérique, et l'accompagnement des auvergnats-rhônalpins dans leurs projets d'emploi.

La Région ambitionne de devenir d'une part, la 1ère région de l'apprentissage avec 55 000 apprentis en fin de mandat répartis sur tous les niveaux et bénéficiant de toutes les voies de certification et d'autre part, grâce à un apprentissage rénové et ancré dans l'excellence de ne laisser aucun jeune qui souhaite se former en apprentissage, ou un employeur qui souhaite embaucher un apprenti, sans solution.

Elle affirme sa volonté de devenir la Région connectée à 100%, la Silicon Valley européenne qui crée le campus européen du numyérique, qui vise la création de 10 000 emplois dans ce secteur, qui accompagne 750 start-up et qui par la promotion des formations au numérique, cherchera à réduire de moitié le pourcentage d'entreprises du numérique ayant des postes non pourvus.

Elle souhaite que ses politiques d'orientation et de formation servent à développer l'emploi, à répondre aux besoins en qualifications et en compétences des employeurs et contribuent à renforcer la compétitivité de l'économie régionale.

Pour concrétiser cette ambition, la Région se fixe, conformément à ceux du SRDEII (Schéma régional de développement de l'innovation et de l'internationalisation) et du SRESRI (Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation), des objectifs de soutien et d'accompagnement des secteurs d'excellence que sont les industries du futur, le bâtiment et les travaux publics, le numérique, la santé, l'agriculture et l'agroalimentaire / forêt, l'énergie, les mobilités et systèmes de transport intelligents, le sport / montagne / tourisme.

Elle retient aussi des objectifs de promotion des secteurs et des métiers en tension et en déficit d'image tels que l'industrie, les métiers de bouche, l'hôtellerie-restauration, la propreté... Elle souhaite ainsi promouvoir une information et une orientation, au plus tôt, vers les métiers qui recrutent, en privilégiant les mises en situation professionnelle (écoles de production, insertion par l'activité économique, salons de découverte des métiers,...).

Elle porte également des objectifs de préservation des savoir-faire et de son patrimoine et de valorisation des atouts des territoires d'exception.

Elle s'appuiera sur l'ensemble des observatoires de branches et sur le CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes pour repérer les besoins de compétences dont font état les acteurs économiques, et elle entend anticiper les besoins de compétences et accompagner les entreprises dans leurs mutations.

Elle réaffirme sa volonté de mieux insérer professionnellement les jeunes en favorisant l'accès à un premier niveau d'emploi par l'acquisition d'une qualification adaptée, et en soutenant la mobilité internationale des jeunes en formation. Elle s'efforcera de lever les freins dans l'accès aux parcours de formation vers l'emploi, et cherchera à éviter les ruptures de parcours et les abandons, dès le collège ou le lycée.

DANS LE CADRE DU CPRDFOP, LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ENTEND PARTAGER AVEC L'ÉTAT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX UN CERTAIN NOMBRE DE PRINCIPES.

Elle souhaite tout d'abord que le CPRDFOP devienne le cadre de travail pour la mise en œuvre du volet orientationformation de son SRDEII.

Il s'agira également de faire de l'insertion, du maintien (ou de l'évolution) dans l'emploi et du retour à l'emploi un credo partagé. Pour cela, le CPRDFOP devra permettre de renforcer l'accès des jeunes à l'emploi à l'issue de leur

formation initiale, de rechercher le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, notamment dans les secteurs porteurs ou en déficit d'images, de développer des actions et des expérimentations avec les entreprises et les professionnels pour permettre aux salariés d'évoluer dans leur emploi et aux entreprises de rester compétitives.

La Région propose que chaque financeur mette en place des indicateurs de mesure des taux d'insertion en emploi des bénéficiaires à l'issue de tout cycle de formation professionnelle (en ce qui la concerne un taux minimal de 60% d'accès à l'emploi est attendu à l'issue des formations continues qualifiantes). Elle souhaite se fixer avec ses partenaires des objectifs d'amélioration de ces taux.

Pour une réactivité accrue, il faudra que le CPRDFOP permette de simplifier les procédures et de réduire les délais d'adaptation de la formation aux besoins économiques.

Pour la Région, la recherche partagée de l'équilibre des territoires passe par l'accompagnement à l'accès, partout et pour chacun, aux emplois qui recrutent, notamment en mobilisant les outils numériques d'apprentissage.

La Région entend mettre en œuvre ces priorités et les partager avec ses partenaires au titre du CPRDFOP. Elle réaffirme le besoin d'une articulation forte entre l'orientation tout au long de la vie et la formation pour l'emploi et attend que les parties prenantes s'engagent sur des actions concrètes (du financeur au bénéficiaire), dans le souci d'une optimisation des moyens.

 Orienter vers l'emploi au plus tôt et tout au long de la vie grâce à une offre plus lisible et compréhensible pour l'usager final

La Région souhaite cartographier l'offre et faciliter son accessibilité tant pour les usagers que pour l'ensemble des intervenants dans ce domaine : l'orientation ne doit pas rester une affaire d'initiés.

Au-delà des actions traditionnelles menées autour des salons et forums, des stages de découverte des métiers, la Région recherchera tous les moyens pour rendre les acteurs de l'orientation plus ouverts sur l'entreprise et les métiers qui recrutent. A cette fin, la Région veillera, avec ses partenaires, à mobiliser, informer et professionnaliser les réseaux, et les institutions en charge de l'information, du conseil et de l'accompagnement des individus au sein du Service public régional de l'orientation (SPRO).

La mise en œuvre d'une plate-forme d'orientation unique à l'échelle de la région Auvergne-Rhône-Alpes doit être partagée par les partenaires pour que l'offre d'orientation soit en permanence accessible à tous, et territorialisée, qu'elle apporte des informations actualisées sur les métiers et filières qui recrutent, sur les offres d'emploi à pourvoir (météo des emplois), ainsi que sur les formations qui y conduisent avec l'état des places disponibles.

Repenser la formation tout au long de la vie pour que l'emploi reste une finalité ultime des décisions

Pour la Région, une carte des formations initiales professionnelles, en accord avec les autorités académiques et les acteurs de l'enseignement supérieur doit pouvoir être établie pour répondre aux besoins d'emploi et de compétences parce que le sens de la formation est dans l'emploi.

Elle souhaite outiller la démarche d'analyse des besoins pour mieux comprendre et repérer à quoi correspondent les difficultés d'emploi et de compétences professionnelles dont font état les acteurs économiques et les entreprises. Elle entend mieux prendre en compte les besoins exprimés par des entreprises locales en complément de l'expression prospective et de moyen terme des branches et des secteurs professionnels et ainsi proposer une offre de formation adaptée, diversifiée et évolutive, une offre qui encourage le travail en réseau des établissements, qui soit ouverte aux innovations pédagogiques, qui promeuve les outils numériques d'apprentissage, une offre réactive qui réponde tout au long de l'année aux besoins émergents sur le terrain.

La Région veillera à maintenir et à structurer une offre de formation sur les territoires avec un accès pour tous facilité, en levant les différents freins (transports, hébergement) et en proposant des parcours sécurisés.

La Région élaborera sa carte des formations en s'assurant qu'au moins une solution de formation soit en mesure de répondre aux besoins d'emploi et de compétences des territoires, en mobilisant autant la formation initiale que la formation professionnelle continue (demandeurs d'emploi et salariés).

A cette fin, la Région envisage d'expérimenter et de faire évoluer les modalités de travail avec les offreurs de formation et avec les prescripteurs de formation.

Les formations professionnelles proposées ne présentent pas toujours un taux d'occupation de 100 %. La Région souhaite partager avec ses partenaires l'objectif d'amélioration du taux de remplissage, singulièrement pour les formations préparant à un métier qui connait des difficultés de recrutement. Elle souhaite, sur cet objectif, l'engagement de chacun (OF/établissements/universités grandes écoles/autorités académiques, entreprises/branches, bénéficiaires, prescripteurs) et entend faire de la sécurisation des parcours vers l'emploi des jeunes et des actifs, un objectif partageable.

La Région souhaite que le CPRDFOP permette de travailler à raccourcir les délais d'évolution de l'offre formation (nouveaux processus), à soutenir des plateformes ou des pôles de professionnalisation préparant tous les niveaux et tous les blocs de compétences recherchés par les entreprises, dans lesquels la recherche et les entreprises sont associés.

Le besoin de simplification et de flexibilité des entrées et des sorties de formation, des parcours sécurisés conjuguant périodes d'emploi et périodes de formation s'impose à tous.

Elle s'appuiera pour ce faire sur les 576 lycées publics et privés, les 83 CFA et les 77 établissements de formations sanitaires et sociales pour proposer, avec l'offre de formation continue, de nouvelles synergies entre les voies scolaires et l'apprentissage, en formation initiale, pour développer les passerelles entre voies de formation et entre établissements afin de mieux sécuriser les parcours et freiner les abandons en cours de formation.

Dans le CPRDFOP à venir, la Région souhaite cibler son intervention en recherchant une implication de ses partenaires et des acteurs économiques, en vue d'une optimisation des moyens et des résultats. Elle attend que ce contrat donne de la visibilité sur l'opérationnalité possible et sur des actions concrètes à conduire ensemble au bénéfice de l'emploi.

Elle demande enfin que, grâce aux indicateurs définis pour mesurer l'action, un retour soit organisé, certes au sein du CREFOP, mais surtout auprès des cibles que sont les entreprises et les bénéficiaires

CONTRIBUTION DE LA CPME, DU MEDEF ET DE L'UPA

Nos enjeux d'entrepreneurs en matière d'orientation, d'emploi et de formation

Les ambitions portées par nos organisations et les branches professionnelles pour le prochain CPRDFOP se concentrent autour de quatre enjeux majeurs. Les orientations stratégiques du CPRDFOP doivent naturellement s'inscrire de façon cohérente et articulée avec les priorités du SRDEII et la SRESI.

1) L'ORIENTATION ET LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) doivent impérativement s'inscrire dans les priorités du CPRDFOP par l'affirmation notamment du droit à l'orientation pour tous et tout au long de la vie. Il s'agit de donner les moyens aux jeunes comme aux actifs de structurer leur projet professionnel, de formation ou d'accès à l'emploi et aux demandeurs d'emploi de bénéficier par le Conseil en évolution professionnelle, d'un positionnement des compétences acquises en regard des besoins des entreprises notamment des métiers en tension.

2) CRÉER LES CONDITIONS POUR DÉVELOPPER L'ALTERNANCE PAR :

- la mise en œuvre d'une instance de codécision avec les milieux économiques pour décider chaque année, de l'ouverture et la fermeture des sections d'apprentissage en tenant compte des avis formulés par les instances paritaires régionales professionnelles ou interprofessionnelles;
- l'expérimentation avec des centres de formation d'apprentis (CFA) volontaires des classes de découverte de l'apprentissage dans le cadre du parcours d'orientation « avenir »;
- le développement de l'hébergement des apprentis/alternants chez des particuliers habitant en proximité des entreprises d'accueil ou des CFA. une expérimentation avec le soutien du comité régional d'action logement (CRAL) pourrait être menée pour favoriser la mise en relation et diffuser l'information auprès des jeunes, des familles et des entreprises.
- le développement du contrat de professionnalisation, notamment adultes, en veillant à une bonne articulation avec l'action de pôle emploi.

3) ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES, LES BRANCHES ET LES OUTILS PARITAIRES OPCA ET OPACIF DANS LEURS POLITIQUES D'APPUI AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS en particulier par :

- l'accompagnement des projets professionnels des salariés par le CEP, une expérimentation sur des publics cibles pourrait être déployée par le FONGECIF;
- les contrats d'étude prospective (CEP) et les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) déployés par les branches professionnelles et les OPCA en collaboration avec les services de la DIRECCTE;
- les projets sectoriels ou thématiques d'accompagnement des mutations économiques portés par les branches professionnelles et les OPCA;
- l'apport aux TPE/PME des outils de gestion des ressources humaines (GRH) pour soutenir les objectifs visés par la réforme de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 et l'instruction du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME); des actions de GPEC et de GTEC seront favorisés.

Les propositions d'actions à inscrire au CPRDFOP :

Favoriser une orientation active, éclairée et objectivée pour les jeunes et les actifs de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Les salariés constituent la principale richesse des entreprises. Aussi, disposer des bonnes compétences au bon moment est un enjeu de premier plan pour la compétitivité des entreprises et donc le développement économique de notre région. Ceci est d'autant plus vrai dans un monde en constante évolution, où l'innovation est devenue une composante importante.

Or, que constatons-nous? Dans de nombreux secteurs, les entreprises ont des besoins en emploi qu'elles ne parviennent pas à satisfaire alors que nous avons un taux de chômage dans la région, bien qu'inférieur à la moyenne nationale, qui s'établit autour de 8,6 % à fin 2016.

Selon les chiffres de la commission européenne de juin 2016, plus de 50 % des entreprises ont déclaré avoir rencontré des difficultés pour recruter, contre 40 % en moyenne dans l'Union Européenne.

En Auvergne-Rhône-Alpes se sont, en 2015, près de **20 000 projets de recrutement** qui ont été abandonnés hors raisons conjoncturelles et 20 % des postes recrutés ont été pourvus avec difficulté, soit près de 44 000.

Les enjeux d'employabilité et de compétitivité des entreprises de notre région imposent de renforcer **les actions d'information, de promotion des métiers** et de contribuer à **une orientation active, éclairée et objectivée** pour tous les publics et tout au long de la vie en associant, notamment, de façon plus volontariste les entreprises et leurs représentants (les branches professionnelles et les organisations professionnelles).

L'orientation efficace est celle qui conduit à un emploi en phase avec la réalité économique et en cohérence avec les aspirations des personnes. Or, la pertinence de l'orientation dépend pour beaucoup de la qualité de l'information transmise par les personnes en charge de l'orientation et ou du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP); qualité qui passe par une connaissance fine et actualisée du contexte socio-économique de notre région, des métiers qui recrutent et/ou émergents comme par exemple dans le numérique ou la transition écologique, les bio sciences, la robotique.

Dans cet objectif, il est nécessaire d'agir le plus en amont possible, en synergie entre tous les acteurs, impliquant une stratégie préventive plutôt que curative.

Nos organisations, aux niveaux régional et territorial, les branches professionnelles et la Région pourraient œuvrer, de façon concertée et partagée, à la promotion des métiers et à la découverte de l'entreprise par :

 la professionnalisation des acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation en mobilisant l'ensemble des acteurs du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) en particulier les conseillers des réseaux d'orientation des jeunes et ceux du Conseil en Evolution professionnelle (CEP), les professeurs et formateurs en lien avec le CARIF OREF dans le cadre du programme de professionnalisation.

La professionnalisation des acteurs passe par :

- le travail en réseau et la diffusion de bonnes pratiques
- l'amélioration et le partage des connaissances des métiers, des filières et de leurs évolutions grâce à des relations étroites avec les réseaux professionnels
- la connaissance du tissu socio-économique local, régional, des métiers en tensions et émergents.
- le **développement de la relation « École/Université/Entreprise »** par l'inscription dans chaque projet d'établissement d'actions élaborées en partenariat avec des entreprises locales, tout en capitalisant sur les initiatives les plus remarquables au niveau régional.
- La construction et la mise en œuvre de parcours professionnels des salariés mobilisant les différents outils emploi formation au regard des besoins en compétences des entreprises et des territoires.

Une diversité d'initiatives illustre la vitalité des relations entre l'école et l'entreprise mais les relations partenariales demeurent trop ponctuelles et inégales selon les territoires. Le maintien d'un cadre conventionnel pour structurer, coordonner et diffuser les actions et initiatives est indispensable. Il devra toutefois prendre en compte le nouveau périmètre régional.

• le partage et l'enrichissement de l'information sur les métiers, leurs évolutions, les formations associées et accessibles en région, les différentes voies de formation (formation initiale par voie scolaire, apprentissage, formation continue,...) ainsi que les débouchés en termes d'insertion professionnelle, dans une base de données régionale accessible aux acteurs professionnels (conseillers AIOA, conseillers CEP,...) et au public (jeunes, actifs, familles,...) au service d'une orientation active, et objectivée tout au long de la vie.

Sans contredire l'objectif d'une orientation choisie en fonction notamment des aspirations, centres d'intérêts, envies des personnes, nous militons pour que l'information sur les débouchés en termes d'insertion professionnelle soit élargie à tous les organismes de formation et établissements scolaires et mieux diffusée afin que chacun puisse choisir sa voie en toute connaissance de cause.

- la **valori**sation de toutes les voies de formation dont l'apprentissage. L'information sur les formations par apprentissage et les CFA doivent dans cet objectif et au même titre que les formations par voie scolaire, être systématiquement diffusée sur tous les portails d'orientation.
- l'expéri**mentation de « plateformes multi métiers »** animées par des CFA, pour permettre à des jeunes (scolaires, étudiants, décrocheurs,...), d'explorer et de pratiquer pendant un temps déterminé, un certain nombre de métiers.

Plus globalement, l'accompagnement des personnes dans leur projet d'orientation doit être mis en œuvre et développé en s'appuyant sur les **réseaux existants** en veillant à les faire mieux connaître, en les coordonnant et en insufflant une réelle dynamique partenariale entre les acteurs.

Il est en effet nécessaire d'optimiser les moyens existants avant d'envisager de les amplifier en développant les partenariats dans une double logique : celle de la cohérence des actions menées pour une meilleure lisibilité et visibilité et celle de la complémentarité pour des raisons d'économies financières et de temps.

4) CRÉER LES CADRES DE GOUVERNANCE ET DE CONTRACTUALISATION ADAPTÉS POUR FÉDÉRER ET PILOTER LES PROGRAMMES D'ACTION QUI DÉCOULERONT DES ORIENTATIONS RETENUES

Une politique d'orientation et de formation professionnelle pertinente et efficace repose en premier lieu sur des méthodes et des outils de diagnostic et de prospective éprouvés. Elle nécessite, par ailleurs de renforcer le partage et le prise en compte des données régionales issues des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et des observatoires économiques. Cette approche paritaire en matière de prospective compétences est loin d'être anecdotique. Les travaux d'observation sur l'évolution des métiers et des compétences, à la fois au niveau sectoriel et territorial, sont donc à mener en concertation étroite avec les partenaires sociaux.

Nous proposons de mobiliser des dispositifs et de déployer des modalités spécifiques pour conduire le CPRDFOP dans la durée par :

• **le maintien d'un observatoire régional emploi formation** (OREF) afin de développer les synergies entre les différents producteurs d'études et de données.

L'observatoire sera notamment chargé d'établir des **diagnostics concertés et partagés** pour, d'une part, apporter une aide à la décision pour la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques et d'autre part, susciter l'adhésion des acteurs socio-économiques.

L'observatoire doit pouvoir s'appuyer sur un entrepôt de données pérenne, évolutif, enrichi de données mises à disposition par tous les partenaires dans le cadre de conventionnements structurants.

La présentation des principaux éléments issus des diagnostics sera intégrée au programme de professionnalisation du CARIF OREF destiné aux acteurs professionnels (axe professionnalisation des acteurs du SPRO/CEP). Une version vulgarisée sera proposée en vue d'en faciliter l'appropriation.

Pour la mise en œuvre et le pilotage du CPRDFOP par le Comité régional de l'Emploi, de l'Orientation et de la Formation (CREFOP), le suivi implique de :

- actualiser régulièrement la cartographie régionale des formations, incluant tous les publics formés (jeunes, personnes en recherche d'un emploi, salariés) pour disposer d'un outil de pilotage global de la stratégie de formation tout au long de la vie.
- · identifier la maille territoriale pertinente pour effectuer le suivi des actions mises en œuvre
- définir des indicateurs clés de suivi et d'évaluation adaptés: données quantitatives, qualitatives tenant compte notamment de l'insertion et du retour à l'emploi et financières, par type d'action et de financeurs. Ces indicateurs seront à intégrer dans un tableau de bord qui fera l'objet d'une diffusion périodique en Bureau du CREFOP et au COPAREF.
- suivre précisément les ressources et les dépenses de chaque politique menée en matière de formation, d'orientation et d'emploi.

Les contrats d'objectifs sectoriels permettant une approche globale économique et sociale des secteurs professionnels doivent se développer et être inscrits dans le prochain CPRDFOP en y affectant les ressources nécessaires.

Ces partenariats pourront notamment préciser des objectifs de formation des jeunes et des actifs pour accompagner les mutations économiques et technologiques, anticiper les évolutions attendues des emplois et des métiers, faciliter les mobilités professionnelles, etc.

Par ailleurs, sur la dimension évaluative, celle-ci doit être pensée et formalisée dès la phase d'élaboration du CPRDFOP. Il convient également de tenir compte des enseignements et des axes d'amélioration issus des évaluations des précédents CPRDFP Auvergne et Rhône-Alpes.

CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES AUVERGNE ET RHÔNE-ALPES











Préambule

Cette année 2016 marque le premier exercice de concertation pour l'élaboration des « nouveaux » CPRDFOP redéfinis par la loi du 5 mars 2014. C'est à l'occasion de cette concertation que la cohérence de la nouvelle gouvernance des politiques Emploi, Orientation et Formation professionnelle va pouvoir se mettre en place en région et au sein des CREFOP.

Ayant vocation à faire la synthèse des objectifs de développement économique et de prévision d'emploi, le CPRDFOP est l'outil qui permet aux responsables de la gouvernance quadripartite régionale de poser le cadre d'un pilotage stratégique à 5 ans.

C'est bien dans cet état d'esprit que les organisations syndicales apportent leurs contributions au CPRDFOP. Les enseignements tirés de la session interrégionale Auvergne-Rhône-Alpes, qui a mobilisé les acteurs du quadripartisme des deux régions de juin à novembre 2015, démontrent par ailleurs la pertinence des actions Co-construites dans le cadre du quadripartisme, ainsi que la plus-value et la richesse du dialogue social.

Textes de références à mettre en cohérence et complémentarité avec le CPRDFOP:

Pour être au service du développement de notre Région, le CPRDFOP doit mettre en cohérence et complémentarité les textes suivants :

- Le Contrat de plan Etat/Région
- Le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII),
- Les diagnostics infra régionaux, notamment ceux réalisés dans les CTEF
- Le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires
- Le contrat de projets Etat-Région 2015-2020
- Le plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- Le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme
- Ces textes doivent permettre d'alimenter des travaux de prospective pour les années à venir. Ils contribuent ainsi à analyser :
- la pyramide des âges régionale : nombre de départ en fin de carrière prévisibles par secteur d'activité et par métier,
- les mobilités professionnelles constatées et les modes dominants de recrutement des branches/secteurs/ métiers : en sortie de formation initiale, en promotion interne, en reconversion d'adultes, demandeurs d'emploi
- les profils professionnels recherchés au niveau de chaque bassin d'emploi : compétences techniques incontournables et aires de mobilités qui réussissent
- l'évolution des métiers constatée et prévisible avec une analyse de leur impact sur le territoire régional et infra régional (mutations technologiques, Dynamique de territoire liée à la politique de développement économique régionale, pôles de compétitivité etc.)

Ces éléments sont les bases de toutes démarches de GPEC territoriale, ils contribuent à structurer l'analyse statistique des besoins en compétences des actifs en recherche d'emploi dans la région.

Contribution des organisations syndicales

Les organisations syndicales considèrent que le CPRDFOP doit porter un triple objectif :

- Répondre aux besoins régionaux en matière de formation professionnelle (besoins des publics, des entreprises et des territoires et faire des populations sans qualification ou à très bas niveau de qualification ou demandeurs d'emploi un objectif prioritaire);
- Répondre aux besoins en formation nés des orientations régionales en matière de développement économique et d'innovation telles que portées par le SRDEII;
- Permettre de développer la formation professionnelle initiale et continue, en direction de tous les publics, en abordant à la fois la qualité des formations, l'accessibilité, l'offre de formation et l'orientation.

Autour de ces trois objectifs, plusieurs enjeux nous semblent incontournables :

- 1. L'accès de tous à la qualification professionnelle;
- 2. L'accès à la formation tout au long de la vie dans le cadre des parcours professionnels;
- 3. La mise en place d'un Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie en mobilisant notamment le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et les organismes et structures impliqués par le cahier des charges du SPRO;
- **4.** Le suivi des organismes de formation notamment pour s'assurer de la qualité, de l'accueil, de l'environnement et des conditions de formation des personnes formées;
- 5. La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du CPRDFOP.

1. L'ACCÈS DE TOUS À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE PAR LA FORMATION INITIALE, CONTINUE ET LA VAE

Les organisations syndicales considèrent que l'accès à la qualification doit être conçu comme :

- L'acquisition d'un niveau de savoir et de savoir-faire reconnu dans les Conventions Collectives, les grilles salariales et le contrat de travail.
- Un moyen d'insertion dans l'emploi à condition de mener une lutte contre le déclassement professionnel des jeunes qualifiés.
- Une réponse aux besoins de l'économie d'Auvergne-Rhône-Alpes. Mais cela nécessite d'être en capacité de définir réellement quels sont ces besoins (qui ne peuvent être limités à ceux des entreprises) et d'être en capacité d'anticiper, vu les délais de mise en place de formations nouvelles de qualité.

Pour assurer la fluidité des parcours de formation, il est nécessaire de créer et de formaliser des passerelles entre filières. Les diplômes et les formations doivent intégrer cette nécessité. L'approche d'acquisition et de reconnaissance de compétences modulaires ou de blocs de compétences comme le propose la loi, si elle n'est pas pensée dans le cadre d'un parcours individuel de formation visant à l'acquisition d'une certification et d'une qualification complète, ne peut que conduire à dévaloriser la formation, sa reconnaissance et les diplômes.

Un constat est largement partagé pour Auvergne-Rhône-Alpes : trop de jeunes en échec scolaire, un nombre importants de sorties de la formation sans certification...

C'est pourquoi, les organisations syndicales tiennent à insister sur les points suivants :

- Rechercher la complémentarité des voies de formation en apprentissage et scolaire afin de valoriser la filière professionnelle dans sa globalité.
- On ne saurait en effet s'agissant de la carte des formations professionnelles initiales par exemple, tout miser sur des secteurs professionnels annoncés porteurs d'emploi. Les aléas de la prévision économique et la longueur des formations initiales (2 à 5 ans) incitent en effet à la plus grande prudence dans ce domaine.
- Le volume des formations tant initiales que continues dispensées doit également être suffisant pour permettre des formations de qualité et de meilleures chances d'obtention des diplômes et certifications pour les usagers.
- Les publics les plus éloignés de l'emploi qui ont besoin de formations de base doivent pouvoir trouver des solutions qui leur permette d'accéder à des formations diplômantes et qualifiantes. A ce sujet, l'AFPA, de par ses nouvelles missions indiquées dans le projet d'ordonnance du futur EPIC, aura un rôle important.
- A cet effet, l'objectif prioritaire doit être de lutter contre les sorties de formation initiale sans diplôme et donc de mettre en œuvre les outils permettant de prévenir, de remédier à l'échec scolaire. Cette politique doit relever de la responsabilité de l'Education Nationale pour la voie scolaire, des CFA et des entreprises, en lien avec la Région, pour l'apprentissage.
- Pour tous les publics, l'objectif global doit être d'atteindre un 1^{er} niveau de qualification pour celles et ceux qui n'en ont pas (à cet effet le dispositif CLéA doit être mobilisé) et/ou d'obtenir un niveau N+1 ou2 pour celles et ceux qui en ont déjà un.
- Les niveaux de formation 4 et 5 ne doivent pas être abandonnés car ils correspondent à un besoin avéré de recrutement et d'insertion professionnelle encore vérifiable dans de nombreuses professions.
- Des outils adaptés doivent être confortés et/ou mis en place permettant de « raccrocher » les « décrocheurs » sans attendre et de leur proposer une nouvelle voie d'accès à la formation et à la qualification; le droit au retour en formation récemment décidé doit être financé afin de pouvoir offrir une réelle possibilité de formation aux jeunes de 16 à 25 ans.
- Les moyens doivent être mis en place pour lutter contre les discriminations et les inégalités, notamment entre filles et garçons, dans l'accès à la formation et à la qualification.
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) doit être rendue plus visible, plus accessible pour tous les publics. Les entrants en VAE doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours et de formations adaptées, leur permettant d'aller au bout du parcours de validation.

2. L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LE CADRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Certains souhaitent aligner les formations et les qualifications sur les seuls besoins exprimés par les entreprises. Cette vision est dangereuse car, dans un contexte mouvant, qui peut prédire quels seront les besoins en compétences et qualifications dans les prochaines années? Dans le même esprit, l'alignement de l'offre de formation sur quelques filières dites « d'excellence » revient à la spécialiser et rend toute adaptation aux évolutions futures plus compliquée.

Au contraire de ces logiques, les organisations syndicales pensent que la formation doit permettre à chacun d'accéder à la qualification de son choix puis, durant son parcours professionnel, de faire évoluer ses compétences et ses qualifications, tout en étant informé sur les débouchés et les offres d'emplois potentiels.

Les diverses études et statistiques montrent que le nombre d'emplois dégradés (mal rémunérés, à temps partiel imposé, précaires...) ne cesse de croître en Auvergne-Rhône-Alpes. C'est le résultat de mutations en cours conduisant à la tertiarisation de l'économie régionale et à la destruction des emplois, mais aussi de la volonté incessante de diminuer le soi-disant « coût du travail ».

Dans ce cadre, la formation doit-elle être pensée en termes d'adaptation à cette réalité? Les organisations syndicales disent non!

Au contraire, les organisations syndicales revendiquent une formation qui vise à améliorer la qualité du travail, à réduire la précarité et le mal-travail. Cela passe par la réelle reconnaissance des compétences et qualifications acquises. De même le développement d'emplois de qualité doit être recherché pour permettre aux travailleurs en situation d'emploi précaire de vivre décemment de leur travail : temps partiels subis, travail en temps partagé, contractuels dans les fonctions publiques...

Dans le même temps, les secteurs dits « en tension », bien souvent répulsifs à cause des conditions de travail ou de rémunération, doivent faire l'objet d'une approche spécifique visant à lier formation et amélioration des conditions de travail et de rémunération. Dans ces secteurs, investir dans la formation sans exiger une amélioration des autres vecteurs de « tension » n'est d'aucune utilité comme on le constate dans le secteur HCR ou service à la personne par exemple... La problématique des métiers en tension ne pourra être résolue par la seule injonction d'imposer aux demandeurs d'emplois et aux jeunes une orientation vers ces métiers.

Avec une vision prospective et la volonté affirmée de conforter et développer les atouts industriels de notre Région, il convient de mettre en place les formations permettant de répondre à cet enjeu fondamental.

Dans le contexte économique actuel, la priorité doit être le maintien des effectifs existants et des compétences au sein des entreprises. Cela signifie que les évolutions internes doivent être anticipées. La question est donc bien celle de l'articulation entre :

- la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de branche, d'entreprise ou territoriale, réellement prévisionnelle et qui ne soit pas seulement un emplâtre face à la détérioration du contexte économique et de l'emploi et un alibi pour accompagner les suppressions d'emplois;
- Une application rigoureuse des entretiens annuels et de la mi carrière tels que prévus dans l'ANI et une réelle utilisation de leurs contenus.
- les Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC);
- l'approche « filière » en lien avec les COEF;
- une approche territoriale concertée.

L'économie, l'emploi et la formation professionnelle font sens à être travaillés ensemble. Analyser l'activité économique d'un territoire permet de se projeter sur l'évolution des emplois et des métiers, et donc de développer la formation professionnelle adaptée aux besoins recensés. Ce sont les éléments incontournables de la sécurisation des parcours professionnels. Cette approche doit être déclinée dans les territoires, avec l'appui du CARIF OREF, pour élaborer des diagnostics partagés.

Renforcer la dimension et la concertation territoriale en accentuant l'offre de formation locale permettra de mieux répondre aux aspirations et aux besoins locaux, tout en répondant aux problèmes de mobilité des publics fragiles.

• Développer les structures ESS et SIAE, pour accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi vers l'insertion professionnelle –il est à noter que ces structures sont également source d'innovation et participent au développement économique, social, et politique des territoires.

L'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie repose sur deux piliers :

- la formation initiale permet la construction d'un socle de connaissances en termes de savoir et savoirfaire auquel chaque jeune doit pouvoir accéder, débouchant sur une qualification reconnue. Ce socle de connaissance pourra être complété par la formation continue pour les publics qui ne l'auront pas acquis.
- l'accès de chacun à la qualification de son choix, avec possibilité d'évoluer tout au long de sa carrière professionnelle vers de nouvelles qualifications, ou une nouvelle orientation professionnelle, par le biais de la formation continue.

L'accès à la formation professionnelle continue ne doit donc plus être pensé en fonction du statut de la personne, mais bien en fonction de son parcours. Cela nécessite de mobiliser les acteurs de la formation (Région, OPCA, Pôle Emploi, Etat, etc...) afin d'utiliser les outils existants (CEP, VAE, Bilan de compétence...) et permettre de dépasser cette question de droits liés au statut. Les organisations syndicales proposent la création d'un Observatoire Régional des parcours professionnels au sein du CARIF-OREF visant à évaluer la satisfaction des besoins des personnes à chaque étape du parcours. Ce raisonnement en termes de parcours doit se concevoir dans le cadre du maintien, voire de l'augmentation du volume de formation continue.

Les organisations syndicales mettent également sur la table la proposition de l'accès des privés d'emplois au CIF, au même titre que les salariés en CDI ou en CDD, à travers la portabilité du CIF pendant un an pour les salariés licenciés. Cela pourrait constituer un levier pour faciliter les évolutions professionnelles.

Un SPRO tout au long de la vie

Le droit à la formation tout au long de la vie implique un droit à l'orientation tout au long de la vie professionnelle comprenant, l'information, le conseil et l'accompagnement, afin d'identifier les besoins de formation et d'accompagner les projets professionnels. Ce droit est mis en œuvre dans le cadre du SPRO conformément à l'article L.6111-3.

Aujourd'hui, la mise en place du CEP doit permettre d'avancer vers la réponse à ce besoin. Encore faut-il que les moyens alloués aux organismes en charge du CEP soient à la mesure de l'enjeu, ce qui n'est pas le cas partout.

Nous considérons que l'orientation tout au long de la vie professionnelle doit être envisagée comme un processus continu d'appui et d'accompagnement, permettant l'élaboration et la mise en œuvre du projet personnel et professionnel, par la complémentarité des structures. Conception qui s'oppose à considérer l'orientation comme un moyen de pourvoir les emplois disponibles et de satisfaire uniquement les besoins immédiats des entreprises.

L'orientation tout au long de la vie professionnelle doit se situer dans le cadre d'un parcours personnalisé et sécurisé, permettant d'accéder à un emploi de qualité par un accompagnement tout au long de ce parcours. La personne doit être aidée par un référent unique soutenu par une équipe pluridisciplinaire. Mais l'accompagnement doit aussi être pensé en termes financiers et d'environnement favorable (transport, santé, logement...).

Tout cela nécessite de renforcer la complémentarité entre les structures. Cela relève d'une volonté politique. Mais cela ne pourra se faire sans prendre en compte la situation des personnels des structures et organismes concernés, qui doivent y être associés, leur spécificité professionnelle et la reconnaissance de leur travail.

3. AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ACTIFS

Pour les jeunes, les salariés, les demandeurs d'emploi, à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, la formation professionnelle doit être une chance et non une charge. Aujourd'hui, la prise en charge des « conditions de vie » des stagiaires dépend en grande partie du statut de la personne formée. La multiplicité des acteurs à solliciter et le manque de transparence sur les aides, les financements, les prises en charge constituent un frein à l'accès à la formation des publics qui en sont les plus éloignés.

Si on considère qu'une des priorités du CPRDFOP doit porter sur les publics les plus éloignés de la formation, il faut se donner les moyens pour que la personne qui entreprend une formation puisse être dégagée des contingences matérielles pouvant contrarier l'accès et l'assiduité à cette formation.

Les personnes en formation sont souvent confrontées à des problématiques importantes en matière de logement, de garde d'enfants et de transport voire de restauration ou de santé. L'éloignement géographique des centres de formation constitue une contrainte en matière de déplacement et d'effort financier. A cet égard, la situation géographique peut constituer un facteur aggravant de la situation sociale du stagiaire. La problématique des transports nécessite un travail partagé entre les différents acteurs : Région, SNCF, départements, collectivités urbaines afin de trouver des solutions et rendre moins onéreux (voire gratuit) le transport pour les personnes en formation.

C'est pourquoi nous considérons qu'il est nécessaire de se pencher sur la question de la rémunération. La personne formée doit pouvoir vivre dignement et ne pas subir de perte financière pour ne pas se retrouver en situation précaire. Aujourd'hui, l'un des premiers motifs d'abandon des stagiaires est la rémunération mais aussi quelque fois une orientation qui s'avère inadaptée. La faiblesse des rémunérations rejaillit d'ailleurs sur l'ensemble des autres paramètres : logement, santé, restauration, transport,...

Concernant l'hébergement, des réponses ponctuelles et limitées sont apportées à travers diverses actions. Pour les stagiaires concernés par cette problématique, il faut fixer comme objectif une proposition obligatoire d'hébergement (de qualité) à prix modique. Cela doit être un des critères de labellisation des centres de Formation dans le cadre d'une démarche de qualité.

Dans le même temps, nous considérons qu'une formation de qualité ne peut s'effectuer dans le contexte de plus en plus répandu de formateurs au statut précaire, sous rémunérés et aux conditions de travail dégradées. C'est

pourquoi les organisations syndicales demandent que, pour être labellisés, les organismes de formation garantissent une clause sociale : respect de la convention collective, conditions de travail, CDI, etc...

Mais ces exigences doivent être accompagnées d'une approche régionale de la commande publique, et notamment, du prix des formations permettant aux organismes d'y satisfaire. Il est donc nécessaire de mettre des moyens à disposition pour accompagner les organismes de formation vers ces objectifs qualitatifs.

4. MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET ÉVALUATION DU CPRDFOP

Pour éclairer la relation travail-personne-formation, les organisations syndicales souhaitent maintenir une méthode de travail d'élaboration permanente et concertée. Celle-ci doit s'appuyer sur le croisement de trois entrées :

- La première entrée prend en considération les publics jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, et se place du point de vue de leur besoin en formation, leurs parcours de formation...
- La deuxième part de l'expression des besoins d'emploi, de qualification et de compétences professionnelles d'aujourd'hui mais surtout de demain. Elle a un vrai rôle d'anticipation des mutations technologiques, environnementales et socio-économiques.
- La troisième prend en considération les réalités et les logiques de territoires. Elle est essentielle dans cette nouvelle et grande région où les inégalités territoriales s'accentuent.

De ce croisement, des priorités seront dégagées pour orienter le travail des commissions du CREFOP avec comme objectif la construction des conventions annuelles du CPRDFOP.

Les commissions s'appuieront notamment sur le CARIF-OREF pour éclairer leurs travaux.

La question du suivi et de l'évaluation des politiques publiques reste ouverte. Pour le précédent CPRDFP, la création d'un groupe de suivi de l'évaluation avec un cabinet d'expertise extérieur a permis d'entamer un travail positif que nous n'avons pas suffisamment exploité.

En matière de suivi, le CNEFOP, dans ses recommandations, avance un certain nombre de préconisations. Il nous semble nécessaire de les mettre en œuvre en mobilisant les outils disponibles, notamment le CARIF-OREF et en prévoyant dès la phase d'élaboration du CPRDFOP les modalités de suivi et l'articulation entre les prérogatives du bureau, de la plénière et des commissions Formation tout au long de la vie et sécurisation, orientation et mobilités.

L'évaluation du CPRDFOP est obligatoire de par la loi. Cette évaluation doit aussi être pensée en amont, dès la phase d'élaboration du CPRDFOP, pour définir les objectifs, les indicateurs pertinents, les modalités d'évaluation et de pilotage de l'évaluation dudit contrat. Le cahier des charges rassemblant les diagnostics et objectifs clés du CPRDFOP défini les objets à évaluer.

Les organisations syndicales demandent que son élaboration soit réfléchie en commission FTLV, permettant à la gouvernance quadripartite :

- de participer à l'élaboration du référentiel,
- de définir les critères pertinents d'évaluation,
- de préciser les enjeux alloués à l'évaluation du CPRDFOP,
- de coordonner l'évaluation du CPRDFOP avec celle des volets emploi/formation des autres schémas régionaux,
- de définir les priorités de l'évaluation.

Le 17 octobre 2016

CONTRIBUTION DE L'ÉTAT EN RÉGION









Cadre de travail

Déterminer les orientations Etat (Région académique – DRAAF – DIRECCTE – DRDJSCS - pôle emploi) et les priorités sur le développement des formations professionnelles pour les publics jeunes et adultes et sur l'orientation professionnelle.

Préambule

Les services de l'État et les autorités académiques, à travers la proposition d'un document d'orientation commun, souhaitent porter, ensemble, une politique en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles qui réponde aux défis du monde d'aujourd'hui.

Ils soutiennent l'ambition des jeunes et des adultes engagés dans les formations professionnelles initiales et continues. Ils s'accordent sur la nécessité de travailler à une orientation professionnelle plus juste et mieux préparée aux métiers d'aujourd'hui et à l'émergence de nouveaux emplois.

Ils se sont attachés à travers les orientations qu'ils proposent :

- à lutter contre les inégalités territoriales et sociales;
- à renforcer les partenariats avec les entreprises et le monde économique;
- à améliorer l'insertion professionnelle de tous les publics et plus particulièrement des publics les plus fragiles ou les moins qualifiés;
- à favoriser la poursuite d'études et à sécuriser les parcours des jeunes comme des adultes dans une logique d'Orientation et de Formation Tout au Long de la Vie (OFTLV).
- à promouvoir un accès à la diversité des métiers et à lever les stéréotypes de genre

Les services de l'État et les autorités académiques ont pour cela fondé leur action sur des principes partagés de solidarité, d'équité, d'efficacité pour tous sur l'ensemble du territoire.

Ce document se centre sur quatre orientations précisées par des priorités incontournables ayant obtenu un large consensus des parties prenantes.

L'État souhaite que le CPRDFOP s'appuie en tant que besoin sur un dialogue et une concertation quadripartites organisés au plan régional, infrarégional ou départemental et infra départemental.

SOMMAIRE

Orientation n° 1: Adapter l'offre de formation

- 1.1 Veiller à ce que l'appareil de formation, en lien avec le monde économique, s'adapte, en anticipant, aux évolutions des métiers
- 1.2 Garantir l'équité territoriale dans l'accès des jeunes aux formations professionnelles initiales sur la base de schémas stratégiques territoriaux
- 1.3 Encourager une offre structurée en réseaux d'établissements (scolaires, CFA et autres organismes de formation) autour de partenariats durables et diversifiés en réponse aux besoins des territoires et en s'appuyant notamment sur les campus des métiers et des qualifications
- 1.4 Lever les freins à l'apprentissage

Orientation 2 : Sécuriser les parcours de formation et d'insertion

- 2.1 : Assurer un accompagnement personnalisé pour inscrire chacun dans une logique de parcours tout au long de la vie incluant la VAE
- 2.2 Vaincre le décrochage scolaire et favoriser le retour en formation

Orientation 3 : Développer une politique coordonnée d'information et d'orientation entre tous les acteurs

- 3.1 Co-construire, notamment dans le cadre de la relation école-entreprise renforcée, des outils d'aide à l'orientation
- 3.2 Construire des parcours de formation et d'insertion mieux articulés en confortant la mise en réseau des acteurs (orientation scolaire, SPRO, et, notamment Missions Locales, Réseau Information Jeunesse, Pôle Emploi)

Orientation 4 : Permettre d'élever son niveau de qualification et de certification

- 4.1 Offrir des parcours de formation ambitieux pour les bacheliers professionnels et technologiques afin d'élever le niveau de qualification et de mieux répondre aux besoins identifiés par et avec les acteurs économiques
- 4.2 Accompagner le développement des campus des métiers et des qualifications, signature territoriale d'une articulation étroite entre enseignement scolaire, enseignement supérieur et recherche et monde économique
- 4.3 Accompagner les besoins émergents liés aux compétences numériques

Orientation 1

Adapter l'offre de formation

Cette adaptation devra permettre de structurer une offre de formation équilibrée, équitable, cohérente, lisible et construite sur des réseaux filières, secteurs d'activité et métiers.

L'offre de formation professionnelle doit porter une ambition sociale et économique, et proposer des parcours de formation progressifs et sécurisés qui conduisent à une insertion professionnelle réussie. Elle doit s'adapter aux besoins en compétences liés aux évolutions sociales, économiques et technologiques.

Elle doit garantir l'accès à un premier diplôme, gage d'employabilité, et avoir l'ambition de former des citoyens en mesure d'élever leur niveau de qualification dans une formation tout au long de la vie et d'accompagner les publics les plus fragiles.

Travailler sur l'équilibre et la complémentarité des voies de formation, garantir l'équité d'accès à un premier niveau de qualification pour tous les publics et assurer la cohérence d'une offre de formation par un maillage territorial qui facilite des parcours décloisonnés, sont autant de conditions qui porteront cette ambition.

L'appareil de formation devra être adapté pour répondre à cette priorité.

1.1 VEILLER À CE QUE L'APPAREIL DE FORMATION, EN LIEN AVEC LE MONDE ÉCONOMIQUE, S'ADAPTE, EN ANTICIPANT, AUX ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS

Il appartient aux acteurs du quadripartisme (Etat, région, partenaires sociaux représentant les salariés et partenaires sociaux représentant les employeurs) de suivre le développement et le maintien de l'emploi dans le cadre des grandes tendances qui marqueront les emplois de demain. Il s'agira notamment de mesurer les enjeux quantitatifs et qualitatifs qui impactent l'évolution des différentes familles professionnelles, de mieux identifier les compétences professionnelles qui se modifient au rythme des évolutions sociales, économiques, technologiques et environnementales.

En élaborant des « diagnostics croisés filières/secteurs/territoires/publics » qui intègrent les différentes voies de formation initiale sous statut scolaire, en apprentissage ou en formation continue, les besoins en compétences seront mieux anticipés.

Ces travaux prospectifs apporteront un éclairage au CPRDFOP, notamment en permettant de traiter et d'identifier de manière partenariale les filières prioritaires. Ils seront élaborés dans le cadre des instances du CREFOP et feront appel en tant que de besoin à des groupes d'experts. Ils s'appuieront entre autres sur les diagnostics et analyses engagés lors des contractualisations (Contrats d'Objectifs Emploi-Formation (COEF) conclues par les branches professionnelles de façon paritaire, avec l'État (DIRECCTE, Autorités académiques, Pôle emploi) et la Région.

Pour l'éducation nationale, la création, à la rentrée scolaire 2017, de 500 nouvelles formations professionnelles pour les métiers de demain ou en tension a pour objectif de favoriser une meilleure insertion professionnelle des jeunes et permet de leur ouvrir plus largement des possibilités de poursuites d'études.

Cette démarche témoigne de la capacité du système éducatif à faire évoluer la carte des formations. Elle doit se poursuivre en lien étroit avec la Région et les acteurs socio-économiques dans le cadre du CPRDFOP 2016-2020.

Ces diagnostics pourront constituer une des briques des futurs schémas stratégiques territoriaux.

1.2 GARANTIR L'ÉQUITÉ TERRITORIALE DANS L'ACCÈS DES JEUNES AUX FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES SUR LA BASE DE SCHÉMAS STRATÉGIQUES TERRITORIAUX

Le principe de l'appel d'offres actuel qui consiste à collecter une somme de besoins individuels, au coup par coup, place les structures en concurrence au sein d'un même territoire. Cette approche apporte une réponse intéressante sur du court terme à des besoins ponctuels non couverts mais ne répond pas à l'ensemble des problématiques qui

appellent une réponse systémique. Il est indispensable de se doter d'une stratégie de construction de la carte de formation professionnelle à l'échelle des bassins de vie.

L'exemple du « schéma régional stratégique d'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale (sous statut scolaire et apprentissage) » réalisé sur l'ex région Auvergne, outil de prospective d'aide à l'élaboration annuelle de la carte des formations, apporte une réponse intéressante à la structuration de l'offre territoriale dans une vision pluriannuelle.

Forts de cet exemple, des « schémas stratégiques territoriaux » pourraient être progressivement établis sur les bassins de vie avec comme objectif de garantir :

- la prise en compte des évolutions démographiques et les enjeux de mobilité (hébergement, transport)
- un premier accès à une formation de proximité;
- un accueil des publics scolairement ou socialement fragiles;
- une insertion professionnelle réussie en adaptant l'offre aux évolutions du territoire;
- la complémentarité des dispositifs, la mixité des parcours et des publics et la capacité à accompagner les passerelles et les poursuites d'étude dans le territoire et au-delà dans une logique de réseau structuré d'établissements;
- le maintien des équilibres territoriaux et le développement de pôles de compétences, dont les réseaux d'établissements pour la DRAAF et la DRDJSCS, par une articulation étroite entre enseignement secondaire et enseignement supérieur et la prise en compte des campus des métiers et des qualifications.

Les schémas stratégiques territoriaux guideront les choix d'investissement dans les plateaux techniques et leurs éventuelles mutualisations.

Outre la nécessité de rendre la carte des formations lisible et cohérente, la construction de l'offre de formation doit pouvoir s'appuyer sur un maillage territorial d'établissements en réseau.

1.3 ENCOURAGER UNE OFFRE STRUCTURÉE EN RÉSEAUX D'ÉTABLISSEMENTS (SCOLAIRES, CFA ET AUTRES ORGANISMES DE FORMATION) AUTOUR DE PARTENARIATS DURABLES ET DIVERSIFIÉS EN RÉPONSE AUX BESOINS DES TERRITOIRES ET EN S'APPUYANT NOTAMMENT SUR LES CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

On recherchera systématiquement une articulation entre formation initiale et formation continue engageant un décloisonnement de l'offre de formation. Il s'agit notamment, au regard de l'évolution des compétences mobilisées dans les entreprises partenaires, d'offrir une réactivité plus grande, plus en phase avec des besoins spécifiques de recrutement ou de mobilité interne des salariés. Le travail en réseau partenarial offre une opportunité de promouvoir de nouvelles modalités de coopération en organisant dans la proximité des parcours de transition professionnelle.

Les réseaux d'établissements créés seront de plusieurs natures.

Ils pourront répondre à une logique sectorielle (campus des métiers et des qualifications et lycées des métiers...), à une logique territoriale (par exemple les bi-qualifications liées à la saisonnalité), à une logique centrée sur des publics spécifiques. Ces réseaux garantiront la perméabilité entre les voies de formations et les statuts.

Les réseaux d'établissements de formation professionnelle organisés par secteurs d'activités seront adossés à des filières de formation, déclinés en domaines et articulés autour de diplômes du continuum de niveau V à III.

Ils seront positionnés sur des territoires dont le périmètre géographique varie du bassin de formation au niveau régional. Ils apporteront une réponse adaptée à l'orientation progressive, aux poursuites d'études, à la mise en place des passerelles, et, plus globalement, sécuriseront le parcours de formation et accompagneront l'insertion professionnelle.

Ces réseaux faciliteront la mobilité des jeunes nécessaire aux poursuites d'études et investiront le numérique afin d'apporter des réponses pédagogiques innovantes; ils pourront reconnaître et valoriser les compétences de l'engagement associatif.

Chaque réseau comprendra des établissements de nature différente valorisant des filières sous statut scolaire, en

apprentissage et formation continue des adultes, et associera des partenaires du monde professionnel du secteur concerné.

Les réseaux ont vocation à être force de proposition en termes d'évolution des cartes de formation afin d'enrichir les schémas stratégiques territoriaux. Ces propositions concertées d'évolution de l'offre de formation au sein du réseau d'établissements seront garantes de la complémentarité et de la coopération entre acteurs de la formation.

1.4 LEVER LES FREINS À L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la Nation. Il a pour objet de donner aux jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation alternée, générale, théorique et pratique sanctionnée par un titre professionnel ou un diplôme. L'apprentissage mobilise les pouvoirs publics et les structures dédiées qui concourent à la réussite de cette voie de formation.

Poursuivre le développement de l'apprentissage en encourageant la mixité des parcours et des publics

Accompagner le parcours individuel des jeunes, l'enrichir et le sécuriser sont des objectifs qui vont trouver une réponse dans le développement d'une offre de formation en mixité de parcours et de publics. L'apprentissage, mobilisé en complément des autres voies de formation, est un instrument majeur au service des politiques éducatives et un réel levier pour rendre plus robustes les choix d'orientation, pour sécuriser et individualiser les parcours et favoriser l'insertion professionnelle.

Les établissements d'enseignement publics ou privés sont notamment des lieux privilégiés pour développer des passerelles entre les différentes voies de formations et les différents statuts, notamment entre la formation sous statut scolaire et sous statut d'apprenti.

Le développement de formations en mixité de parcours et de publics apporte une réponse aux ruptures de contrats d'apprentissage et accompagne progressivement le jeune du statut d'élève à celui de salarié. La pédagogie de l'alternance, qui caractérise la formation professionnelle initiale et l'apprentissage, conjugue l'acquisition de connaissances et leur transformation en compétences, immédiatement mobilisables dans le monde du travail.

Cette approche progressive est un facteur déterminant dans la lutte contre toute forme de discrimination et de stéréotypes et permet ainsi de garantir un accès équitable à la formation en apprentissage à tous les publics et sur tous les territoires. Elle permet d'accompagner tous les jeunes vers un parcours en apprentissage tout en permettant la réversibilité des choix, en rendant possible une orientation progressive et en garantissant la maîtrise du socle de compétences.

Les CFA hors murs, dont les CFA académiques, sont en capacité de mettre en œuvre ces parcours. Le développement des UFA s'appuyant sur des réseaux de proximité constitués d'EPLE est une force en termes d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un contrat d'apprentissage. Cette approche assure le maintien d'une offre de formation diversifiée et porteuse d'insertion professionnelle sur le territoire.

Renforcer l'information des jeunes et de leurs familles sur les parcours en apprentissage

La mise en place de « conventions de jumelage » entre les lycées professionnels, les collèges et les CFA engagent à la construction d'une information complète et équilibrée en direction des jeunes et des familles sur les métiers et les attendus des parcours de formation. Ces conventions contribueront au rapprochement entre école et entreprises, elles pourront dans le cadre du parcours avenir accompagner les stages de découverte, les visites croisées et la présentation des spécificités de la formation en apprentissage.

• Renforcer l'accompagnement et la sécurisation des parcours au bénéfice de tous les publis

Les expérimentations de type « Parcours Réussite Apprentissage » ont démontré une plus-value dans l'accompagnement des jeunes les plus éloignés de l'emploi : jeunes sans diplômes, jeunes issus de l'éducation prioritaire, personnes en situation de handicap

Ce type d'initiatives doit être encouragé et amplifié par un meilleur rapprochement de l'offre et de la demande. A cette fin l'interfaçage sera réalisé entre les différentes bourses et le site Pôle Emploi. Une collaboration locale accrue entre les CFA, Pôle Emploi et les prescripteurs améliorera la fluidité des parcours et les solutions offertes.

L'apprentissage s'enrichit d'une offre de certification complémentaire notamment avec les titres professionnels des Ministère du travail, Ministère de la santé et des affaires sociales et Ministère de la jeunesse et des sports, et peut s'ouvrir à de nouveaux publics jusqu'à 30 ans. Cette offre constitue un levier supplémentaire pour le développement de l'apprentissage en apportant une réponse adaptée à certains publics (jeunes diplômés, demandeurs d'emploi, décrocheurs...) et aux besoins en compétences de l'entreprise.

La levée des freins périphériques et plus particulièrement les questions liées à la mobilité et à l'hébergement restent un déterminant fort pour rendre l'apprentissage accessible au plus grand nombre, et notamment aux personnes en situation de handicap.

Afin de mieux informer l'entreprise sur les modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage la diffusion automatique d'un document État-Région sur les aides disponibles sera instituée.

Promouvoir un apprentissage de qualité, pédagogiquement innovant et respectueux de l'intégrité physique des apprentis

En assurant les fonctions régaliennes en matière d'accompagnement pédagogique par les SAIA et les inspecteurs pédagogiques, par les inspecteurs de l'apprentissage à la DRDJSCS et à la DRAAF, et en matière de respect du droit du travail par les inspecteurs du travail, l'Etat participe activement à la mise en œuvre d'un apprentissage de qualité.

Cette ambition pourra être relayée en incitant les CFA à s'engager dans une démarche qualité d'auto- évaluation et d'amélioration continue. Le guide d'autodiagnostic des CFA proposé par le CNEFOP pose les fondements d'une démarche « qualité » dans l'apprentissage. Conçu pour être modulable et s'adapter à la diversité des CFA, ce guide d'auto diagnostic doit favoriser l'appropriation des démarches « qualité » et la co-construction d'outils dans les territoires. Concrètement, cet outil structure la démarche qualité dans une logique du parcours, partant de l'orientation vers l'apprentissage jusqu'à l'accompagnement post-apprentissage.

La convention de développement de l'apprentissage définissant un cadre partenarial large signée le 3 juillet 2015 est une référence pour promouvoir l'apprentissage.

Orientation 2

Sécuriser les parcours de formation et d'insertion

2-1 : ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ POUR INSCRIRE CHACUN DANS UNE LOGIQUE DE PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE INCLUANT LA VAE

Garantir les prérequis pour s'engager dans une formation professionnalisante

La sécurisation des parcours devra accorder une attention toute particulière aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'insertion, aux jeunes sans qualification et à l'ensemble des personnes qui rencontrent des difficultés.

La capacité à s'engager dans une formation professionnalisante implique la maîtrise d'un socle de compétences de base qui constitue un préalable à tout projet d'insertion durable. Ces dispositifs doivent être en outre en capacité d'accueillir des publics en situation d'illettrisme ou un public de réfugies.

Le second prérequis dépend de la capacité à offrir sur l'ensemble des territoires des propositions de formation diversifiée et adaptée à des projets et des profils diversifiés.

Dans le cas des savoirs de base ou compétences clés, mais aussi pour les parcours de Français Langue Etrangère (FLE), des cursus de formation individualisés selon une évaluation du besoin des personnes, et modularisés en fonction du projet de vie et du projet professionnel, peuvent être proposés.

Le prescripteur des formations pourra proposer en fonction du projet de la personne, son positionnement sur un parcours pour l'insertion dans la vie sociale et/ou l'insertion professionnelle. Ce parcours pourra aussi porter sur l'appui à l'utilisation d'outils numériques, d'une langue étrangère ou à l'acquisition des notions d'ordre technique

nécessaires à un projet professionnel précis.

Cette offre doit lui permettre de conforter ses acquis en matière de compétences clés pour s'engager dans une formation professionnalisante, et, si la personne le souhaite, se poursuivre par la démarche d'obtention d'une certification de type CLEA.

(CLEA vise l'acquisition d'un « socle de connaissances et de compétences professionnelles » et dans le développement d'une offre de formation appuyée sur les blocs de compétences, pour favoriser un accès progressif à la certification, en lien avec le déploiement du compte personnel de formation).

Un parcours de découverte progressive des métiers et des entreprises

Pour ceux inscrits dans un parcours de formation initiale, il faut leur permettre une orientation progressive et des choix éclairés, préparer et favoriser des poursuites d'études et une insertion professionnelle réussie, faciliter les changements de trajectoire via des passerelles. Il est nécessaire de mobiliser le parcours avenir pour construire une information objective de la représentation des métiers.

Le parcours avenir s'appuie sur des actions conjointes entre l'Ecole et ses partenaires des mondes économique, professionnel et associatif : l'élève peut ainsi en découvrir la réalité, les fonctionnements et les évolutions. La lutte contre les stéréotypes de genre en est une composante forte.

Le plan « réussir l'entrée en lycée professionnel » met en place une période d'accueil, la possibilité de se réorienter rapidement, et les secondes à orientation progressive visent à fluidifier et à sécuriser les parcours.

La mise en place d'une animation territoriale de la relation école-entreprise (CLEE), en lien avec le Service Public de l'Emploi (SPE), avec un pilotage régional économie-éducation, facilitera le déploiement des actions partenariales.

Dans une logique de décloisonnement des dispositifs, cette animation inclura les parcours d'excellence et les cordées de la réussite qui concernent plus particulièrement les quartiers prioritaires et le rural isolé.

Pour les jeunes en recherche d'insertion professionnelle, les outils de la politique de l'emploi et de la politique de la ville peuvent aussi développer des parcours centrés sur les besoins de ces publics, avec des mises en situation de travail, de la formation pré-qualifiante ou qualifiante nécessaire à l'accès à l'emploi durable (Garantie jeunes, PACEA, contrats aidés type emploi d'avenir avec accompagnement de formation, parrainages, etc. ...).

Accompagner les publics les plus fragiles

Pour tous, jeunes et adultes, des accompagnements spécifiques sont mis en place pour les publics les plus fragiles (publics à besoins éducatifs particuliers, dont les personnes en situation de handicap). Concernant les personnes en situation de handicap, un engagement régional pour l'emploi et la formation, concerté dans le cadre du groupe handicap du CREFOP entre les partenaires sociaux, les collectivités territoriales concernées et en lien avec les opérateurs de l'emploi (Cap emploi, PE), intégrera outre le volet emploi et maintien en emploi, un volet orientation et formation.

Obtenir une certification tout au long de sa vie professionnelle

L'action des pouvoirs publics doit contribuer à la reconnaissance des qualifications. Il s'agit de promouvoir et valoriser la place de la VAE comme une modalité de sécurisation des parcours et d'accès à la certification en intégrant des blocs de compétences. En effet, si le dispositif de la VAE permet d'accéder à une validation totale d'une certification, des freins sont identifiés, et acquérir cette certification avec un parcours accompagné est un plus pour l'usager.

La mise en œuvre d'un prochain décret sur les conditions d'obtention des certifications par la VAE devrait permettre d'en améliorer le taux d'obtention et de faciliter le parcours des candidats dans cette démarche (en application de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels). En outre, le programme de simplification administrative dans le cadre de la modernisation de l'action publique cible précisément des mesures d'allègement et d'accompagnement sur la VAE sur lesquelles une attention particulièrement forte de l'Etat sera portée.

De plus, la VAE est une modalité de valorisation des ressources humaines vis-à-vis des entreprises ou des branches professionnelles. Les entreprises mettant en œuvre des actions collectives de développement de la VAE peuvent

bénéficier de l'appui et de l'expertise de la plateforme des certificateurs installée en ex Région Rhône-Alpes et qui sera étendue à toute la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'Etat s'engage à mobiliser ses réseaux publics de formation pour adultes (GRETA, AFPA, CFPPA, CREPS, ENSM....) pour la sécurisation des parcours de formation des adultes.

Ces réseaux mobilisent leurs compétences sur tous les territoires pour contribuer aux politiques de formation. Ils proposent une offre de formation pour tous les secteurs et pour des publics variés - demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, entreprises, branches- qui s'appuie sur les besoins du monde économique tout en prenant en compte la diversité des publics accueillis, notamment les plus fragiles. Ils s'engagent dans des démarches de labellisation qualité (exemple d'EDUFORM pour le réseau des GRETA...).

L'accès progressif à la certification est favorisé par le développement d'une offre de formation modularisée, appuyée sur les blocs de compétences, renforcée dans le cadre du déploiement du CPF.

2-2 VAINCRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE ET FAVORISER LE RETOUR EN FORMATION

Il est indispensable de mieux prendre en charge les jeunes quittant le système éducatif sans diplôme ou pour lesquels le processus d'accès à la certification s'est interrompu, en mobilisant tous les dispositifs de la prévention à la remédiation pour vaincre le décrochage scolaire.

Des publics, notamment les plus fragiles, restent à l'écart du mouvement global d'accès pour tous à un diplôme reconnu, ce qui obère leur entrée sur le marché du travail. Nous devons impérativement améliorer nos capacités de repérage des jeunes en voie de décrochage, scolaires et apprentis, pour gagner en réactivité et travailler avec le conseil régional à l'ouverture des plates-formes de suivi et d'appui aux jeunes décrocheurs (PSAD) à d'autres acteurs de la formation, notamment les CFA, et de l'insertion.

Parallèlement, il conviendrait d'inscrire les interventions et les acteurs dans une logique de conventionnement (expérimentation de la coresponsabilité) pour sécuriser les parcours. L'articulation entre nos réseaux Formation Qualification Emploi (FOQUALE), les CFA et les écoles de production, les E2C (Ecoles de la deuxième chance), les opérateurs de la formation continue et les acteurs de l'insertion, doit être renforcée ainsi que l'articulation entre Service public de l'emploi et SPRF en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour répondre à cette priorité plusieurs pistes se dégagent.

Améliorer les capacités de repérage et d'intervention en généralisant les cellules de veille éducative articulées aux Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs dans une dynamique de raccrochage.

La lutte contre les sorties sans qualification implique une procédure d'identification plus performante des jeunes en rupture de scolarité. Dans cette perspective, le Système Interministériel d'Échange d'Informations (SIEI) évolue d'ores et déjà pour prendre en compte les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage et apporter des améliorations fonctionnelles pour faciliter le suivi et l'accompagnement des jeunes par les acteurs des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD).

Au-delà de ce repérage organisé en octobre et mars, et en complément de celui-ci, il convient d'assurer un suivi partagé et continu des situations de décrochage, ce que permettent les cellules de veille éducative.

Il est nécessaire, par ailleurs, de renforcer la coordination entre tous ces acteurs intervenant dans le repérage et l'accompagnement des jeunes en situation de décrochage. A cette fin, une plate-forme régionale numérique commune sera créée pour permettre un suivi partagé des jeunes en rupture de formation et proposer une offre de formation adaptée.

Élaborer un schéma régional des dispositifs FOQUALE intégrant les CFA et des structures de retour à l'école

Dans le champ de la remédiation, la consolidation des solutions proposées aux jeunes en situation de décrochage pour préparer leur retour en formation initiale est essentielle. Les réseaux « Formation Qualification Emploi » (Foquale) de l'éducation nationale renforcent l'offre de formation (service civique alterné, clause sociale de formation, structures de retour à l'école -micro lycée et lycée nouvelle chance-) proposée aux jeunes en situation de décrochage. Ils interviennent en complémentarité avec l'ensemble des PSAD, en particulier les acteurs chargés de l'insertion des jeunes et les entreprises, notamment dans le cadre du SPE (par exemple les écoles de la deuxième chance).

Des dispositifs partenariaux innovants et décloisonnés, structurés autour de parcours spécifiques et proposant une approche modulaire centrée sur les blocs de compétences, seront expérimentés.

Les NEET, jeunes qui ne sont ni en recherche d'emploi, ni en formation initiale ou continue, ont quitté le système éducatif sans diplôme et ont interrompu leur accès à la certification, sans pour autant rejoindre les réseaux d'appui aux jeunes comme les Missions locales, constitueront une cible privilégiée pour la mise en œuvre du droit au retour en formation.

Orientation 3

Développer une politique coordonnée d'information et d'orientation entre tous les acteurs

3.1 CO-CONSTRUIRE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DE LA RELATION ÉCOLE-ENTREPRISE RENFORCÉE, DES OUTILS D'AIDE À L'ORIENTATION

Ces outils devront proposer une information complète et objective sur les métiers et les besoins en compétences des territoires.

Garantir une insertion professionnelle réussie après la sortie du système scolaire s'appuie sur une aide et un accompagnement appropriés du jeune dans son projet d'orientation, en lui permettant de connaître les différents métiers qui s'offrent à lui.

Tout mettre en œuvre pour donner des clefs de compréhension aux élèves afin de les préparer progressivement à leur arrivée future dans le monde professionnel est une obligation. Les élèves doivent être également mieux préparés à faire des choix éclairés et raisonnés. Les freins liés à des représentations et à des stéréotypes doivent être levés et les temps d'engagement citoyen valorisés.

Ces objectifs supposent une information et un conseil précis, exhaustifs, cohérents et constamment actualisés sur les métiers, l'emploi et les formations, en appui sur une analyse partagée de la relation formation-emploi.

Le renforcement de la relation école-entreprise, au travers de la mise en place d'une animation territoriale et d'un pilotage régional assuré par le comité régional économie-éducation, participera à la définition d'une stratégie de co-construction d'outils d'aide à l'orientation permettant une information objective sur les métiers.

La mise en place de comités locaux école-entreprise et la signature de conventions académiques avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles, visant à désigner des conseillers entreprise pour l'École dédiés au rapprochement du système éducatif de son environnement économique, seront deux moyens qui renforceront et structureront les actions partenariales conduites avec les acteurs économiques.

La multiplicité des acteurs et des canaux d'information rend également indispensable la coordination et l'identification d'un cadre partagé pour une communication efficace.

Une articulation doit être recherchée sur ce terrain avec le SPRO piloté par la Région pour mettre en place, au plan régional et dans les territoires, des démarches coordonnées, cohérentes et porteuses de sens. La plate-forme numérique, proposant un point d'entrée unique, constituera sur ce plan un levier pertinent.

3.2 CONSTRUIRE DES PARCOURS DE FORMATION ET D'INSERTION MIEUX ARTICULÉS EN CONFORTANT LA MISE EN RÉSEAU DES ACTEURS (ORIENTATION SCOLAIRE, SPRO, ET, NOTAMMENT MISSIONS LOCALES, RÉSEAU INFORMATION JEUNESSE, PÔLE EMPLOI)

La collaboration entre les établissements, les entreprises et les acteurs du monde économique et social, d'une part, entre l'orientation scolaire et les opérateurs du SPRO, d'autre part, est ici essentielle. Elle permettra de proposer une information de qualité, de nature à faire évoluer les représentations et à lutter efficacement contre les stéréotypes de genre, et de donner un accès équitable à un accompagnement individualisé.

Les adultes doivent disposer d'une orientation tout au long de leur vie professionnelle en activité ou en période de chômage. Il faut les informer et les former à mobiliser le compte personnel de formation ou CPA; à se tourner également vers le conseil en évolution professionnelle. Cette sensibilisation peut se faire au travers notamment de salons et forums locaux et régionaux (exemples du Mondial des métiers et de la Semaine de l'emploi).

Il s'agit aussi d'appuyer le développement de démarches RH en entreprises, l'entretien obligatoire, les démarches de VAE etc... L'Etat s'engage à mobiliser ses outils du plan TPE-PME, à développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, à mobiliser le Conseil RH pour les TPE-PME et à conventionner avec les branches professionnelles et leurs OPCA pour accompagner ces dynamiques.

Nous devons développer et structurer un véritable travail en réseau, en le centrant sur l'accompagnement de l'insertion et des mobilités professionnelles, avec une réelle prise en compte des publics les plus fragiles et notamment des personnes en situation de handicap. Il prendra appui sur une articulation construite et organisée, au plan régional et au plan local, entre l'orientation scolaire et l'orientation tout au long de la vie. Dans ce cadre, mais aussi plus globalement, une attention particulière sera portée au continuum entre le secondaire et le supérieur (– 3/+ 3), à l'instar de l'expérimentation conduite à Grenoble des référents de bassin. Au-delà, et en articulation avec cette entrée « publics », des dispositifs spécifiques identifiés comme des leviers pertinents tels que l'assistance conseil à la VAE seront promus.

La structuration de ce réseau passe par des actions communes sur les territoires, des outils partagés et un renforcement des complémentarités, afin de délivrer aux usagers, jeunes et adultes, un service pertinent, individualisé et adapté. Ce travail partagé et une communication concertée conféreront une lisibilité renforcée au dispositif d'ensemble, en lien avec le déploiement de la plate-forme numérique régionale qui constitue un outil pour délivrer une information actualisée et exhaustive sur les formations, les métiers et l'emploi.

Les coopérations et articulations ainsi mises en place devront prendre appui sur des analyses précises des parcours, de la formation à l'insertion, en croisant les secteurs et les territoires, à l'issue de la formation, à 6 mois, à 1 an puis à 2 ans. L'observatoire des parcours qui est ici envisagé sera constitué en partenariat avec le CARIF-OREF pour aller vers une cartographie des parcours.

L'adoption d'une démarche qualité par l'ensemble des acteurs constituera un levier au service de la coordination et de la mise en synergie des interventions de chacun.

Orientation 4

Permettre d'élever son niveau de qualification et de certification

Outre un travail autour de l'offre de formation et la sécurisation des parcours, la Région académique souhaite faire porter son effort sur le continuum secondaire-supérieur (-3/+3) et plus particulièrement travailler à mieux armer les bacheliers professionnels et technologiques pour accéder à l'enseignement supérieur.

4.1 OFFRIR DES PARCOURS DE FORMATION AMBITIEUX POUR LES BACHELIERS PROFESSIONNELS ET TECHNOLOGIQUES AFIN D'ÉLEVER LE NIVEAU DE QUALIFICATION ET DE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS IDENTIFIÉS PAR ET AVEC LES ACTEURS ÉCONOMIQUES

La STRANES (stratégie nationale de l'enseignement supérieur) a fixé à 60 % d'une classe d'âge l'objectif à atteindre en 2025 pour le nombre de diplômés du supérieur. Cet objectif résulte de la nécessité d'élever le niveau général de qualification afin de répondre aux besoins d'un marché du travail en constante évolution.

Satisfaire à cette exigence suppose que l'on fasse progresser de manière très sensible et surtout réussie les poursuites d'études des bacheliers professionnels et technologiques. Cela implique également que soit assurée une meilleure prise en compte de la demande sociale et des besoins économiques pour s'inscrire dans un cercle vertueux.

Dans une logique de continuum, cela impose tout d'abord de renforcer toutes les mesures qui favorisent la préparation, en lycée professionnel et en lycée technologique, de la transition vers l'enseignement supérieur. Pédagogique, en tout premier lieu, cette préparation passe par une meilleure connaissance des attendus des formations du supérieur et de la réalité des secteurs professionnels auxquels ils se destinent, mais aussi par la mise en place d'accompagnements pour l'entrée dans le supérieur. Les parcours d'excellence, dans les secteurs prioritaires ou le rural isolé, et les cordées de la réussite permettent de lutter contre les phénomènes d'autocensure qui sont fréquents pour les jeunes issus de familles appartenant aux catégories sociales défavorisées et ainsi faire progresser l'équité sociale et territoriale. Les pourcentages minimum d'accueil, en STS et DUT et l'admission de droit des meilleurs bacheliers ou de ceux qui ont obtenu une mention Bien ou Très Bien viennent compléter, sur le versant de l'affectation, ce dispositif d'ensemble.

Garantir la continuité des parcours est une priorité, qu'il s'agisse de la formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage ou que l'on se situe dans le cadre de la formation continue. Il importe dans cette perspective de sécuriser les poursuites d'études à bac + 3 en développant des synergies entre sites de proximité et sites universitaires. Les dispositifs passerelles L1-BTS et IUT-BTS au profit des bacheliers professionnels et technologiques, mais aussi l'accès des élèves de BTS à la licence professionnelle seront travaillés particulièrement en appui sur les diverses actions conduites au sein des trois académies.

Le développement et le renforcement des liens avec les acteurs économiques des territoires, au plan académique et au plan régional, faciliteront l'insertion professionnelle. Ils donneront une visibilité aux parcours de réussite qui se construisent et permettront de consolider nos analyses en matière de relation formation-emploi et de prospective métiers.

Les mobilités, au sein des académies et de la région académique, ainsi que celles internationales doivent également être encouragées et soutenues, notamment en ce qui concerne les bacheliers professionnels et technologiques. Un accompagnement spécifique sera mis en place, de manière partagée avec la Région et les opérateurs dédiés, afin de développer un plan global des supports à la mobilité (transports, internats, résidences étudiantes).

4.2 ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS, SIGNATURE TERRITORIALE D'UNE ARTICULATION ÉTROITE ENTRE ENSEIGNEMENT SCOLAIRE, ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE ET MONDE ÉCONOMIQUE

La dynamique des campus des métiers et des qualifications doit se poursuivre à travers la coopération locale avec la Région, les partenaires économiques, en particulier les branches professionnelles, et les établissements d'enseignement supérieur, en coopération avec les services de l'Etat.

Ces campus des métiers et des qualifications doivent permettre de faire émerger de nouveaux projets sur des champs d'activités aux enjeux nationaux ou territoriaux, peu ou pas couverts par les CMQ déjà labellisés (dans une logique de filière, les activités professionnelles relevant des services aux entreprises, notamment du secteur tertiaire, ont vocation à s'inscrire dans des projets de CMQ à dominante industrielle).

Afin de garantir la cohérence de la carte des CMQ avec le schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation (SRESRI); mais également d'animer le réseau des CMQ, de participer à leur évaluation, de mieux articuler les voies de formation initiale et continue au sein des établissements du campus, de renforcer leur perméabilité, et de construire une véritable politique de communication afin d'augmenter la lisibilité des parcours de formation et leur attractivité, une gouvernance régionale des CMQ devra être mise en place.

Premier maillon de l'accompagnement des PMI/PME dans l'accès à des technologies avancées et au numérique, le développement des plateformes technologiques mutualisées, intégrées ou pas dans les CMQ, devra également être soutenu.

Les innovations et la construction de nouveaux parcours de formation dans le cadre de la FTLV seront favorisées par la dynamique de R&D des laboratoires de recherche des CMQ.

A l'instar des réseaux d'établissements, il conviendra également de prendre appui sur les CMQ comme outils structurants de l'évolution de l'offre de formation.

4.3 ACCOMPAGNER LES BESOINS ÉMERGENTS LIÉS AUX COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

L'Etat porte l'ambition de mobiliser l'ensemble des établissements dans une politique de mise en réseau avec une perspective de sécurisation des parcours de formation et d'insertion professionnelle des jeunes et des actifs. Cette sécurisation des parcours est intimement liée à la capacité à intégrer les attentes d'un environnement économique et technologique en évolution forte qui place le numérique comme un enjeu majeur.

Cet enjeu se manifeste dans la capacité à intégrer le numérique comme un nouveau levier de transmission des savoirs et de construction des compétences, mais aussi à en faire un vecteur de modification des compétences professionnelles mobilisées dans chaque métier, dans chaque situation de travail.

Ainsi, l'Education nationale est fortement engagée dans la transition numérique notamment au travers de l'offre de formation portée par les Délégations Académiques au Numérique/Educatif, les Campus des Métiers et des Qualifications, le réseau de la formation continue des GRETA et à travers la formation des enseignants. L'Etat exprime sa volonté de travailler en partenariat avec l'ensemble des opérateurs engagés dans la révolution du numérique, aussi bien sur la production de ressources, l'intégration dans un usage professionnel (BIM, Smart-Grids....) que dans des travaux de recherche sur l'usage du numérique en pédagogie. Le développement de l'offre dans le cadre de l'appel projet « grande école du numérique » contribue à diversifier le recrutement des publics et des certifications.

CONTRIBUTION COMPLÉMENTAIRE DE L'UDES



La loi du 5 mars 2014 redéfinit les contrats de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) avec l'implication dans leur construction des acteurs de la gouvernance quadripartite des CREFOP.

Les recommandations méthodologiques du CNEFOP vont même plus loin et conseillent aux CREFOP d'agir en concertation avec les acteurs régionaux : « Surtout, c'est à cette occasion que la cohérence de la nouvelle gouvernance des politiques Emploi, Orientation et Formation professionnelle va pouvoir se mettre en place en région et au sein des CREFOP : l'élaboration des CPRDFOP dont la région est chargée est en effet l'occasion pour la gouvernance quadripartite d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et de participer dans ce cadre à la définition d'objectifs partagés de développement à 5/6 ans ainsi que de participer à la mise en place d'outils de pilotage qui permettront d'assurer, dans cette perspective, la coordination des dispositifs mobilisables sur le territoire en profitant, chaque fois que possible, de l'expérience acquise cette année. »

En Auvergne-Rhône-Alpes, si la concertation des membres du bureau du CREFOP a bien respecté l'impératif de co-construction quadripartite du CPRDFOP, l'UDES regrette l'absence d'une ouverture plus large des échanges alors que le renouvellement des différents schémas régionaux, le renouvellement de l'exécutif régional et les différentes réformes liées aux territoires, à l'emploi et à la formation professionnelle en cours entraînent des évolutions profondes pour la mise en œuvre des dispositifs par les acteurs du territoire.

Afin de participer de la co-construction du CPRDFOP, schéma essentiel pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire, l'UDES propose des compléments à la contribution commune de la CPME, du MEDEF et de l'UPA.

1. L'ORIENTATION ET LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les premiers retours d'expérience du CEP montrent l'intérêt de ce dispositif. L'UDES se positionne pour le renforcement de cet accompagnement et par sa promotion prioritairement auprès des personnes les plus éloignées de l'emploi, au profit des secteurs d'avenir et des métiers en tension. Dans cette optique, l'implication des employeurs de l'économie sociale et solidaire, économie créatrice d'emplois représentant 11% de l'emploi privé régional, est indispensable pour mettre en lien les besoins des entreprises et les compétences des jeunes et des demandeurs d'emplois.

2. CREER LES CONDITIONS POUR DEVELOPPER L'ALTERNANCE

L'UDES se positionne pour l'amélioration de l'articulation et de la coordination des actions et des moyens en faveur de l'apprentissage en exemplarisant notamment des démarches partenariales telles que des branches de l'économie sociale et solidaire ont pu expérimenter.

L'UDES préconise également de travailler sur les freins au développement de l'apprentissage dans certains secteurs et de favoriser la complémentarité des formations proposées afin de faciliter leur utilisation par les employeurs de l'ESS.

3. ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES, LES BRANCHES ET LES OUTILS PARITAIRES OPCA ET OPACIF DANS LEURS POLITIQUES D'APPUI AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIES

L'accompagnement des acteurs doit passer par une bonne compréhension des enjeux individuels et partagés de chaque secteur. L'UDES se félicite de la démarche de diagnostic et de synergie proposée par ses homologues interprofessionnels. En effet, la prise en compte de la diversité des activités et des métiers est indispensable pour coconstruire des politiques d'orientation et de formation professionnelles répondants aux besoins réels des territoires.

Pour répondre à ces enjeux, et en complément des propositions faites, l'UDES préconise de :

- Développer des outils d'observation à même d'anticiper les mutations économiques et préparer les besoins en compétences nécessaires aux employeurs de la région.
- Appuyer l'expérimentation de nouvelles formations par le décloisonnement des financements de la formation professionnelle.
- Accompagner la sécurisation des parcours professionnels en développant des passerelles entre les différents métiers par l'identification de blocs de compétences communs.
- Professionnaliser les acteurs régionaux de l'orientation dans le cadre d'une formation globale aux secteurs d'activités significatifs sur le territoire et les informer régulièrement sur les métiers en tension.
- Renforcer l'accompagnement des TPE et des PME dans l'identification de leurs besoins en recrutement et dans leurs pratiques RH au travers d'outils adaptés à la taille de ces entreprises, notamment en développant des actions collectives.
- Accompagner et développer les démarches de mutualisation de type GEIQ pour répondre aux besoins des entreprises tout en permettant l'insertion de publics éloignés de l'emploi.

4. CREER LES CADRES DE GOUVERNANCE ET DE CONTRACTUALISATION ADAPTES POUR FEDERER ET PILOTER LES PROGRAMMES D'ACTION QUI DECOULERONT DES ORIENTATIONS RETENUES

Les propositions faites sont tout à fait en accord avec les enjeux identifiés par l'UDES dans la mise en place d'une politique tournée vers le développement d'emplois de qualité sur le territoire. Pour aller plus loin, l'UDES préconise d'associer les différents réseaux de chaque secteur à la construction des parcours de formation pour améliorer l'accompagnement des publics et l'apprentissage des métiers.

Le CREFOP étant l'instance la plus adaptée pour suivre les dispositifs et les expérimentations, l'UDES préconise également de donner plus d'importance aux différentes Commissions et au Comité plénier.

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, l'économie sociale et solidaire (ESS) représente :

- Plus de 30 000 établissements employeurs,
- Plus de 300 000 emplois,
- Plus de 8 milliards d'euros de masse salariale,
- L'emploi dans l'ESS représente 11 % de l'emploi privé régional,
- La croissance malgré la crise. Sur la période 2008-2014, la masse salariale a augmenté en moyenne de 2,3 % par an au lieu de 1,5 % pour le reste de l'économie

DOCUMENTS SPRO



Schéma (ou « Objectifs » – suite loi 5 09 18) de développement du Service Public Régional de l'Orientation en Auvergne Rhône-Alpes

FINALITÉ DU SPRO:

Le service public de l'orientation tout au long de la vie piloté par l'Etat et la Région, a pour finalité de permettre à chaque individu de la région Auvergne-Rhône-Alpes d'être acteur de sa vie professionnelle et de développer ses capacités à s'orienter tout au long de la vie, en autonomie ou en étant accompagné, afin d'accéder ou de s'insérer dans un emploi durable.

Le service public de l'orientation tout au long de la vie s'adresse à tout public, qu'il s'agisse du public jeune scolarisé, des jeunes en rupture de parcours, des salariés ou encore des demandeurs d'emploi.

Le Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie participe à la réalisation de ces objectifs à deux niveaux d'intervention : accès à une information gratuite et accès à des services de conseil et d'accompagnement

- Un accès à un 1^{er} niveau d'information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération en proximité et/ou en accès dématérialisé.
- Un conseil et un accompagnement personnalisés notamment dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) par les 5 réseaux désignés nationalement et les éventuels opérateurs régionaux labellisés par la Région.
- Une collaboration efficace et efficiente des différents réseaux de l'orientation.
- Une mise en place d'actions de professionnalisation pour les professionnels de l'orientation.
- Une mise à disposition d'information sur les métiers, notamment les métiers dits en tension, rares et émergents et les formations correspondantes (communication sur les taux de réussite et d'insertion post formation).

CADRE LÉGISLATIF :

Article 34 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Article 22 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale Article L.6111-3, L.6111-5, L.6111-6 du code du travail Article L.214-13 du code de l'éducation

OBJECTIFS:

Dans le cadre du Service public de l'Orientation tout au long de la vie, le Service Public Régional de l'Orientation Auvergne-Rhône-Alpes participe aux objectifs suivants :

Permettre à chaque citoyen, quel que soit son statut, son lieu de vie ou le réseau auquel il s'adresse, d'accéder à de l'information, actualisée, fiable et régionalisée, sur les filières, les métiers et leurs évolutions, la formation et l'emploi, les trajectoires et les parcours possibles, et d'être accompagné dans son projet d'orientation ou d'évolution professionnelle.

Permettre à chacun d'élargir ses choix professionnels, notamment par la mise en valeur des emplois potentiels sur son territoire.

Favoriser l'autonomie des publics dans leur recherche d'information et d'orientation et, à terme, leur capacité d'orientation tout au long de la vie.

Construire des parcours de formation et d'insertion mieux articulés en confortant la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation tout au long de la vie, notamment pour la mise en œuvre du droit au retour en formation (DRF).

PLAN D'ACTIONS:

Ce plan d'actions repose sur un trépied : publics, professionnels de l'orientation, acteurs du monde économique (entreprises, branches professionnelles, autres organisations...)

1) Améliorer la connaissance des métiers et du contexte socioéconomique du territoire (local comme régional) pour les professionnels de l'orientation :

- Organisation de rencontres métiers et forums métiers en partenariat avec les branches professionnelles, les entreprises locales, etc... afin de présenter les secteurs professionnels, les métiers, les certifications et les formations qui y mènent
- Visites d'entreprises ou participation à des rencontres locales avec les entreprises afin de parfaire leur connaissance du monde de l'entreprise, des secteurs professionnels et des métiers
- Construction d'outils de connaissance de l'évolution des métiers accessibles pour tous
- Mobilisation de dispositifs permettant de conforter un projet d'orientation

2) Créer les conditions d'une coopération entre les différents professionnels de l'orientation participant au SPRO par le développement d'une culture professionnelle commune :

- Mettre en réseau les professionnels de l'orientation participant au SPRO : partage d'informations de chaque réseau, immersions respectives, connaissance des manifestations et actions de chacun, échanges sur les pratiques,...
- Organiser une coordination sur le 1^{er} niveau entre les différents professionnels de l'orientation (dont les opérateurs CEP)
- Assurer la continuité des parcours d'orientation professionnelle en favorisant le lien entre les différents professionnels de l'orientation notamment entre le niveau 1 et le niveau 2, dans un souci de continuité de service
- Mobiliser les outils existants pour s'adapter à la demande de la personne

Ces deux axes de travail seront réalisés, entre autres, grâce à une coordination mise en œuvre par la Région dans le cadre du SPRO. Par ailleurs, une animation sera opérée visant une mobilisation sur l'atteinte de ces objectifs

3) Répondre aux besoins de compétences des entreprises :

Prendre en compte la dimension prospective de l'emploi pour mettre en place des actions d'orientation, de formation, de VAE, correspondant aux besoins des entreprises à court, moyen et long terme

Evaluer les besoins en compétences et anticiper les actions à mettre en place, à partir des remontées des acteurs du monde économique (branches, organisations professionnelles, consulaires...)

4) Dynamiser et sécuriser les parcours des salariés et travailleurs indépendants

- Les aider dans la construction de leur projet professionnel à moyen terme et pas seulement dans la recherche d'un emploi à court terme
- Les aider à identifier leurs compétences et leurs potentialités en tous domaines
- Les outiller pour les rendre plus autonomes dans la suite de leur parcours

5) Rendre lisibles les actions conduites dans le domaine de l'orientation :

- Développer de façon concrète et coordonnée (afin d'éviter les redondances) des forums orientation professionnelle et emplois, sur l'ensemble du territoire, afin de permettre des rencontres avec des représentants du monde économique (entreprises, branches, organisations professionnelles...) et des échanges avec des professionnels
- Favoriser la co-organisation d'événements
- Actualiser l'agenda des manifestations d'orientation Auvergne-Rhône-Alpes mis en ligne sur la plateforme numérique Orientation Auvergne-Rhône-Alpes

6) Proposer au public, jeunes et adultes, des solutions et outils concrets pour faciliter leur orientation :

- Veiller à la construction et à la mise en valeur d'un maillage territorial créant les conditions d'un accueil physique adapté aux besoins des publics.
- Développer une plateforme numérique d'orientation interactive, unique, en autonomie, ou en étant accompagné et proposant une information détaillée, actualisée et fiable, ergonomique et claire sur les métiers, notamment en tension (emploi potentiel, conditions d'emploi, entreprises présentes sur son territoire d'habitation, etc.), les trajectoires et les parcours possibles, les certifications, les formations existantes (initiale, continue et en alternance), les manifestations à venir, etc...
- Communiquer sur l'offre de services du SPRO et des CEP (présentation de l'offre, géolocalisation des acteurs avec les coordonnées, etc...)
- Proposer aux publics des temps de stage / immersion dans les organismes de formation, les CFA et en milieu professionnel, afin de consolider une orientation et valider un projet professionnel.
- Etc...

INDICATEURS DE PILOTAGE ET D'ÉVALUATION DU SPRO:

- La couverture territoriale des deux niveaux de service : volumétrie et typologie des publics accueillis et accompagnés.
- La continuité des parcours : articulation 1er et 2ème niveau de service, satisfaction du public.
- La connaissance de l'évolution des métiers et des emplois et activités : structuration de l'information existante, organisation et participation à des forums et rencontres métiers.
- La coordination des réseaux : participation aux réunions mise en place par la Région.
- La professionnalisation:
 - participation aux actions mises en place par le CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes ou à celles mises en place en en interne à chaque réseau;
 - mesure de l'impact des actions de professionnalisation mises en place par le CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes et des échanges de pratiques sur la qualité du service rendu.

MÉTHODE PROPOSÉE:

Le SPRO Auvergne-Rhône-Alpes s'appuie sur trois cercles d'acteurs :

- Le 1^{er} cercle est constitué des acteurs du service public couverts par la convention Etat-Région et des réseaux définis dans le cadre réglementaire (opérateurs CEP et Consulaires)
- Le 2^{ème} cercle est constitué des organismes de l'orientation qui souhaitent intégrer le SPRO dans le respect du cahier des charges,
- Le 3^{ème} cercle est constitué d'organismes qui pourront apporter une expertise spécifique sur un sujet donné (exemple création d'entreprise...) aux acteurs du SPRO. Ils ne sont pas soumis à l'obligation de respect du cahier des charges mais peuvent participer à des actions de professionnalisation.

Dans ce cadre, les modalités d'adhésion sont les suivantes :

- Pour les acteurs des services publics, l'adhésion se traduit par la signature par le Préfet de Région, la Rectrice de région académique, le Président de Région, et le DRAAF de la nouvelle convention de coordination du SPRO État-Région (article L.6111-3)
- Pour les opérateurs CEP et les consulaires, signature du cahier des charges prévu par l'article L.6111-5 actant pour chaque opérateur son engagement dans la démarche et le respect des principes édictés
- Pour les autres organismes de l'orientation du 2ème cercle souhaitant s'impliquer dans le SPRO, présentation d'un engagement précisant les modalités selon lesquelles ils délivrent les services dans le cadre du SPRO et signature du cahier des charges.
- Mise en place d'un comité de pilotage de suivi de la convention SPRO (fréquence et participants à
 déterminer). Ce comité s'inscrira dans les travaux du CREFOP et notamment de sa commission Orientation,
 mobilités, sécurisation des parcours. Le cahier des charges et le projet de convention Etat-Région SPRO
 recueilleront l'avis du CREFOP plénier.

Cahier des charges SPRO Auvergne-Rhône-Alpes

Ce cahier des charges est élaboré conformément au Schéma de développement du Service public régional de l'orientation (SPRO), décliné dans le cadre du Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) Auvergne-Rhône-Alpes.

A. Finalités, objectifs, valeurs et plan d'actions du Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie Auvergne-Rhône-Alpes

I. Finalités et objectifs du SPRO Auvergne-Rhône-Alpes

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. L'article L.6111-3 du code du travail affirme que « toute personne dispose d'un droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle ».

L'article 22 de la loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale consacre l'existence d'un Service Public de l'Orientation (SPO) et confie la coordination des actions des autres organismes participant au Service Public Régional de l'Orientation à la Région, « sans substitution aux réseaux d'appartenance de chacun de ces organismes ».

Le Service Public Régional de l'Orientation est un service global qui s'appuie sur une collaboration étroite entre l'Etat et la Région, basée sur les compétences respectives de chacun. Une convention, conclue entre l'Etat et la Région, détermine les conditions dans lesquelles ils coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives.

Le Service Public Régional de l'Orientation participe à la mise en œuvre d'une offre globale d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement. Il coordonne la mise à disposition auprès des citoyens des offres de service d'orientation proposées par différents acteurs. Il contribue aux réponses apportées aux besoins de chaque personne en matière d'orientation tout au long de la vie.

Le Service Public de l'Orientation tout au long de la vie s'adresse à tout public, qu'il s'agisse du public jeune scolarisé, des jeunes en rupture de parcours, des salariés ou encore des demandeurs d'emploi.

L'offre de services du SPRO Auvergne-Rhône-Alpes doit participer aux objectifs suivants :

- Permettre, à chaque citoyen, quel que soit son statut, son lieu de vie ou le réseau auquel il s'adresse, d'accéder à de l'information, actualisée, fiable et régionalisée, sur les filières, les métiers et leurs évolutions, la formation et l'emploi, les trajectoires et les parcours possibles, et d'être accompagné dans son projet d'orientation ou d'évolution professionnelle;
- Permettre à chacun d'élargir ses choix professionnels, notamment par la mise en valeur des emplois potentiels sur son territoire;
- Favoriser l'autonomie des publics dans leur recherche d'information et d'orientation et, à terme, leur capacité d'orientation tout au long de la vie;
- Favoriser la construction de parcours de formation et d'insertion mieux articulés en confortant la mise en réseau de l'ensemble des acteurs de l'orientation tout au long de la vie, notamment pour la mise en œuvre du droit au retour en formation (DRF).

Elle permet de concilier la satisfaction des besoins des personnes, dans une perspective d'acquisition ou de renforcement de leur autonomie, avec l'objectif de développement social et économique des territoires.

II. Valeurs constitutives du SPRO:

Les services délivrés dans le cadre du SPRO doivent respecter les principes énoncés ci-dessous :

1) Egalité et simplicité d'accès pour tous les publics

- Services gratuits, libres et faciles d'accès, notamment pour les personnes en situation de handicap, et organisés en proximité dans chaque territoire;
- Continuité de services (accueil, conseil et accompagnement) adaptée aux besoins des publics, grâce à la complémentarité des structures;
- Respect des principes d'égalité femmes-hommes, de non-discrimination et respect de la diversité des personnes.

2) Neutralité, objectivité et respect de la personne :

- Respect du droit à l'anonymat, du caractère volontaire de la démarche et de la liberté de choix de la personne;
- Prise en compte de la situation globale de la personne :
 - le service, de la conception à sa réalisation, est centré sur la personne. Ainsi, l'organisation mise en œuvre doit répondre de manière individuelle et personnalisée à la demande du public
- Obligation de confidentialité des échanges entre les professionnels dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession;
- Neutralité de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement, en dehors de toute publicité sélective en faveur d'un opérateur en particulier.

3) Qualité des services

- Les services s'appuient sur une interaction entre conseil et ressources. Ils favorisent un processus d'apprentissage fondé sur l'alternance entre recherche personnelle et démarche guidée;
- Le service favorise l'autonomie des publics dans leurs démarches de construction de projet et leur stratégie d'actions;
- L'information diffusée est la plus objective et exhaustive possible. Elle est conçue de manière à écarter tout risque de conflits d'intérêts. Elle nécessite une veille partenariale permanente sur les filières, les métiers, les formations et l'emploi à un niveau local, régional, national, voire européen et international;
- Les services sont rendus par des personnels qualifiés qui travaillent en réseau et qui participent régulièrement à des actions de formation continue, dans le cadre de leur propre réseau ou dans le cadre des dispositifs de professionnalisation inter-réseaux;
- Le référentiel du 1^{er} niveau d'accueil, réalisé par le CARIF OREF avec les acteurs de l'orientation, constitue la base de référence pour les services proposés.

III. Plan d'actions du SPRO:

- Le schéma prévisionnel du SPRO, annexé au CPRDFOP, s'appuie sur les valeurs du SPRO et les met en œuvre dans le cadre du plan d'actions suivant :
- améliorer la connaissance des métiers et du contexte socio-économique du territoire (local comme régional) pour les professionnels de l'orientation;
- créer les conditions d'une coopération entre les différents professionnels de l'orientation participant au SPRO par le développement d'une culture professionnelle commune;
- répondre aux besoins de compétences des entreprises;
- dynamiser et sécuriser les parcours des salariés et travailleurs indépendants;
- rendre lisibles les actions conduites dans le domaine de l'orientation;
- proposer au public, jeunes et adultes, des solutions et outils concrets pour faciliter leur orientation.

B. Engagements des organismes du Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie Auvergne-Rhône-Alpes :

Le pilotage du SPRO est assuré au sein du CREFOP, plus particulièrement de sa Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels.

Le groupe de travail « Orientation » :

- étudiera l'ensemble des dossiers d'engagement des organismes souhaitant participer au SPRO, sur la base d'une grille d'analyse élaborée au sein du groupe et communiquée préalablement aux organismes candidats:
- priorisera, facilitera (en mobilisant les membres de son réseau), suivra la déclinaison du plan d'actions;
- en assurera l'évaluation.

En termes d'animation, la Région assurera l'organisation :

- de réunions de coordination des opérateurs CEP, membres du SPRO, mises en place et animées au niveau régional a minima tous les trimestres;
- de réunions départementales (2 à 3 par an) sous l'égide de l'élu régional pilote emploi-formation, au cours desquelles seront traitées les questions d'orientation et de besoins de compétences des entreprises sur chaque territoire, afin de construire avec les représentants locaux des organismes du SPRO, des réponses de proximité.

Par ailleurs, la Région assurera la promotion du SPRO et de ses organismes, via notamment le CARIF-OREF.

I. Les organismes du SPRO:

Les organismes qui souhaitent participer au SPRO, 1er niveau d'accueil, s'engagent à :

- respecter le présent cahier des charges et à travailler en complémentarité avec les opérateurs CEP désignés nationalement ou régionalement,
- participer à la construction d'outils et d'échanges collaboratifs au niveau des territoires (trame commune transmise par la Région et capitalisable sur le site du CARIF OREF),
- rendre accessible l'ensemble des outils d'information existant sur l'orientation,
- participer aux réunions SPRO mise en place par la Région,
- participer aux actions de professionnalisation du CARIF OREF sur l'orientation (a minima 2 actions de formation par an),
- contribuer aux travaux de bilans et d'évaluation du SPRO,
- participer à la fiabilité des informations mises à disposition sur le site du CARIF OREF en le tenant informé :
 - · de tout changement dans l'offre de service ou dans l'organisation de sa structure,
 - de manifestations d'orientation se mettant en place dont il a connaissance afin de fiabiliser l'agenda des manifestations,
 - d'études réalisées dans un secteur d'activité spécifique et pertinente à mettre en ligne.

Les modalités de dépôt et d'examen des candidatures :

Les candidatures couvrent le territoire départemental, voire infra.

Les organismes candidats déposent un dossier contenant les éléments suivants :

- Nom de la structure;
- Objet et forme juridique;
- Référents institutionnel et opérationnel;

- Situation géographique (localisation et/ou multi-localisation, territoire couvert);
- Descriptif des locaux, décrivant notamment les modalités d'accessibilité aux différents types d'handicap;
- Effectifs de la structure, dont ceux directement affectés aux missions d'orientation;
- Acteurs de l'orientation présents à proximité et partenariats existants;
- Actions mises en place le cadre du SPRO (1er niveau d'accueil et d'information);
- Volumétrie et typologie des publics accueillis;
- Collaboration existante à ce jour avec des opérateurs CEP;
- Mise à disposition d'information sur les métiers : numériques, plaquettes...
- Actions de professionnalisation déjà suivies au sein du CARIF-OREF;
- Nombre de personnes professionnalisées, qualifiées dans la structure sur la thématique de l'orientation;
- Labellisation qualité existante ou appartenance à un réseau;
- Renseignements divers sur les modalités de délivrance des services (masque de saisie proposé par le CARIF-OREF);
- Argumentaire libre sur les engagements du respect des valeurs constitutives du SPRO.

Les demandes sont à déposer, pour la première campagne d'engagement effective au 1^{er} septembre 2018, avant le 30 mai 2018.

Les demandes ultérieures se feront au fil de l'eau pour des engagements effectifs, soit au 1^{er} janvier, soit au 1^{er} septembre de l'année civile.

Les demandes seront présentées pour validation devant la Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels.

Les engagements seront valables pour la durée du CPRDFOP, sauf situation particulière.

II. Suivi annuel et évaluation du SPRO:

1er temps: suivi annuel

- des outils de suivi d'activité sur le 1^{er} niveau d'accueil seront mis en place ainsi que le suivi de l'activité des opérateurs CEP;
- suivi de l'évolution qualitative du 1er accueil et du CEP;
- respect des engagements du cahier des charges de la part des organismes du SPRO et opérateurs CEP (actions d'inter connaissance, professionnalisation,...).

La nature des indicateurs de suivi d'activité à fournir sera précisée lors de la validation du dossier de candidature.

2ème temps:

- enquête de satisfaction des usagers;
- démarche d'évaluation à construire en groupe de travail Orientation (exemple : client mystère...)

III. Modalités de révision :

Le présent cahier des charges est valable pour la durée du CPRDFOP mais il pourra faire l'objet d'évolution sur proposition du CREFOP.





Convention entre l'État et la Région, les autorités académiques, relative à la coordination du Service Public Régional de l'Orientation tout au long de la vie (SPRO) en Auvergne-Rhône-Alpes

ENTRE:

L'Etat représenté par :

(principe de signature par les mêmes signataires que le CPRDFOP)

- Le Préfet de région, Monsieur Pascal MAILHOS
- La Rectrice de région académique
- Le Directeur régional de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la forêt
- Le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

ET:

La Région, représentée par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ

Vu le Code de l'éducation, notamment les articles L. 214-16-1, L. 214-16-2, L. 313-7, L. 313-8 et L.612-3;

Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6111-3 à L. 6111-6;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L. 4111-2;

Vu la Loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et, notamment, son article 22;

Vu la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (ajout post 05 09 18)

Vu l'accord-cadre conclu entre l'État et l'Association des Régions de France, en date du 28 novembre 2014;

Vu le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP);

Vu la délibération n°17.09. 886 du Conseil Régional lors de sa réunion du 29 septembre 2017, « Former pour l'emploi » relative au Service public régional de formation (SPRF),

Vu la délibération n°17.11.780 du Conseil Régional lors de sa réunion du 29 novembre 2017, relative aux nouvelles orientations de la politique régionale en faveur de l'insertion des jeunes sortants du système de formation initiale sans diplôme

Vu la délibération n°18.09.XXX du Conseil régional lors de sa réunion du XX mois 2018, relative au Service public régional de l'orientation tout au long de la vie,

Il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le Service public de l'orientation tout au long de la vie, piloté par l'Etat et la Région, a pour finalité de permettre à chaque individu de la région Auvergne-Rhône-Alpes d'être acteur de sa vie professionnelle et de développer ses capacités à s'orienter tout au long de la vie, en autonomie ou en étant accompagné, afin d'accéder ou de s'insérer dans un emploi durable.

Cette convention décline plusieurs objectifs politiques et valeurs partagés par ses signataires et prend en compte le schéma de développement du SPRO, intégré au sein du CPRDFOP.

OBJECTIFS COMMUNS

Le Service public de l'orientation tout au long de la vie (SPO) est organisé pour garantir à chaque citoyen :

- l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération.
- ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Le Service public régional de l'orientation tout au long de la vie participe à la réalisation de ces objectifs à deux niveaux d'intervention :

- Assurer un premier niveau d'accueil physique et / ou dématérialisé et fournir une information, complète, objective, fiable, actualisée, personnalisée sur les métiers, les filières, les formations, les certifications, les débouches et les niveaux de rémunération aux niveaux régional, national, européen et international en :
 - prenant en compte tous les publics quels que soient l'âge, le statut ou la situation;
 - analysant chaque demande en vue de délivrer une première information personnalisée et garantissant la confidentialité;
 - offrant un panel d'outils d'information sur des supports diversifiés en libre accès, afin de réaliser des recherches en autonomie ou accompagnées selon les besoins du public;
 - assurant le lien avec la structure la plus appropriée pour aider et accompagner la personne dans la réalisation de son parcours, chaque fois que celle-ci le souhaite.
- Proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées, en fonction des besoins et des demandes formulées par l'individu dans une perspective de formation et d'orientation tout au long de leur vie en :
 - aidant à la définition des parcours et de leurs étapes tout en élargissant le champ des possibles;
 - mobilisant les opérateurs du conseil en évolution professionnelle;
 - organisant la mise en œuvre des parcours par la mobilisation des outils d'information, des différents dispositifs régionaux ou territoriaux liés à la formation et à l'emploi, et, si nécessaire, d'autres dispositifs et services relevant des politiques publiques (logement, transport, actions sociales, jeunesse, santé...);
 - explicitant les informations données, pour faciliter leur appropriation par les usagers afin qu'ils soient en mesure de les mobiliser de manière autonome pour favoriser leur capacité d'orientation tout au long de la vie;
 - faisant connaître les métiers, leurs évolutions et leurs conditions de recrutement et d'exercice.

VALEURS PARTAGÉES AU SERVICE DES PUBLICS BÉNÉFICIAIRES

Toutes les actions menées respectent les valeurs suivantes :

- Égalité et simplicité d'accès pour tous les publics :
 - Services gratuits, libres et faciles d'accès, notamment pour les personnes en situation de handicap, organisés en proximité dans chaque territoire,
 - Continuité de service adaptée aux besoins des publics grâce à la complémentarité des structures,
 - Respect des principes d'égalité femmes-hommes, de non-discrimination et de la diversité des personnes.
- Neutralité, objectivité et respect de la personne :
 - Respect du droit à l'anonymat, du caractère volontaire de la démarche et de la liberté de choix de la personne
 - Prise en compte de la situation globale de la personne,
 - Obligation de confidentialité des échanges entre les professionnels dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession,
 - Neutralité de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement, en dehors de toute publicité sélective en faveur d'un opérateur en particulier.

ARTICLE 1: OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de préciser, pour les parties signataires, l'exercice de leurs compétences respectives dans la mise en œuvre du service public régional de l'orientation (SPRO) tout au long de la vie.

ARTICLE 2 : MODALITES D'EXERCICE DES COMPÉTENCES DE LA REGION

La Région a en charge la coordination de l'action des organismes intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle tout au long de la vie en réponse aux besoins des publics jeunes et adultes.

A ce titre, elle:

- définit, de manière concertée avec l'État et les partenaires sociaux, au niveau régional, un schéma de développement du SPRO, annexé au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).
- mobilise l'ensemble des réseaux d'orientation en vue :
 - d'assurer la mise en place du réseau régional des acteurs du SPRO;
 - d'une participation active aux initiatives visant à favoriser une connaissance réciproque des spécificités professionnelles de chacun ainsi que l'acquisition d'une culture commune permettant de réaliser cette complémentarité.
 - Par ailleurs il est rappelé que la formation des salariés reste une prérogative de l'employeur.
 - d'une participation active aux groupes de travail et manifestations initiés sous le pilotage de la Région et mis en œuvre dans le cadre du SPRO.
- coordonne sur son territoire en associant l'Etat et les partenaires sociaux, la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) par les opérateurs dudit conseil, présents localement et participant au SPRO,
- favorise toute innovation visant à l'amélioration du service rendu aux usagers,
- organise, en lien avec l'État, notamment via une convention cadre spécifique, la prise en charge des
 jeunes sortis du système éducatif sans qualification y compris avec la mise en œuvre du droit à une
 formation complémentaire qualifiante et à la formation professionnelle, en contribuant à la cohérence et
 la complémentarité des différentes solutions proposées aux jeunes, que celles-ci relèvent de la formation
 sous statut scolaire, de l'alternance ou de la formation professionnelle continue.
 (Pour la Région, ces dispositions s'articulent avec la politique régionale en faveur de l'insertion des jeunes sortants du système de formation
 initiale sans diplôme)
- pilote et organise la communication vers les publics bénéficiaires,
- crée les conditions d'un pilotage concerté du SPRO au sein du CREFOP,
- assure le suivi et l'évaluation, en lien avec l'État, des actions entreprises dans le cadre du SPRO, afin de s'assurer de rendre un meilleur service aux publics bénéficiaires.

ARTICLE 3 : MODALITES D'EXERCICE DES COMPÉTENCES DE L'ÉTAT

L'État à travers ses services déconcentrés et en lien avec ses opérateurs, chacun dans le respect de ses rattachements administratifs et hiérarchiques, de ses spécificités statutaires de ses missions et de ses priorités, devra s'assurer selon des modalités co-définies au niveau régional :

- de la mobilisation de ses services et opérateurs dans une logique de complémentarité,
- d'une participation active aux initiatives visant à favoriser une connaissance réciproque des spécificités professionnelles de chacun ainsi que de l'acquisition d'une culture commune permettant de réaliser cette complémentarité.

- de la possibilité de bénéficier de l'offre de professionnalisation, mise en place par le CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre du SPRO. A cet égard il est rappelé que la formation des salariés reste une prérogative de l'employeur.
- d'une participation active aux groupes de travail et manifestations initiés sous le pilotage de la Région et mis en œuvre dans le cadre du SPRO.

L'État participera au suivi et à l'évaluation de toutes les actions entreprises au titre du SPRO.

ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE DU SPRO EN RÉGION AUVERGNE-RHONE-ALPES

La mise en œuvre du SPRO en Auvergne Rhône-Alpes s'appuie sur :

1) Le schéma de développement du SPRO tout au long de la vie, validé en CREFOP et annexé au CPRDFOP qui rappelle les finalités et objectifs du SPRO et les rend opérationnels à travers un plan d'action en 6 axes :

- améliorer la connaissance des métiers et du contexte socio-économique du territoire
- créer les conditions d'une coopération entre les différents professionnels de l'orientation participants au SPRO par le développement d'une culture professionnelle commune
- répondre aux besoins de compétences des entreprises
- dynamiser et sécuriser les parcours des salariés et travailleurs indépendants
- rendre lisible les actions conduites dans le domaine de l'orientation
- proposer au public, jeunes et adultes, des solutions et outils concrets pour faciliter leur orientation à travers les plateformes numériques d'orientation, de formation et d'emploi.

Ces actions feront l'objet d'indicateurs de pilotage et d'évaluation.

2) La présente convention signée par l'Etat et la Région, assurant l'adhésion des acteurs des services publics au SPRO Auvergne-Rhône-Alpes

3) Un cahier des charges du SPRO signé par les opérateurs CEP et les autres organismes de l'orientation selon les modalités suivantes :

- pour les opérateurs CEP et les consulaires (acteurs du 1^{er} cercle) signature du cahier des charges prévu par l'article L.6111-5 actant pour chaque opérateur son engagement dans la démarche et le respect des principes édictés
- pour les autres organismes de l'orientation du 2^{ème} cercle souhaitant s'impliquer dans le SPRO, présentation d'un engagement précisant les modalités selon lesquelles ils délivrent les services dans le cadre du SPRO et signature du cahier des charges.

ARTICLE 5 : MODALITÉS DE COORDINATION DES POLITIQUES

A l'échelle de la région, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) est l'instance de concertation et de suivi relative à la mise en œuvre du service public régional d'orientation.

ARTICLE 6 : DURÉE

La présente convention prend effet à compter de sa date de signature.

Elle est conclue pour la durée du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP).

Au cours de sa période de validité, elle peut être modifiée par avenant à la demande de l'une des parties et après avis du CREFOP.

ARTICLE 7: CONDITIONS DE RÉSILIATION

En cas de non-respect des dispositions inscrites dans la présente convention, celle-ci pourra être dénoncée, par l'une des parties, à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles.

Convention signée en cinq exemplaires,

Fait, le

Pour l'Etat, les signataires du CPRDFOP

Le Président de la Région























