

ASSEMBLEE PLENIERE DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE		N° du rapport : 3- 1
		Date : jeudi 13 et vendredi 14 décembre 2018
Politique / Fonction	1 - Formation professionnelle et apprentissage	
Sous-Politique / Sous-Fonction	11 - Formation professionnelle	
Programmes		

**OBJET : Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019/2022**

**└ EXPOSE DES MOTIFS**

En 2016 et 2017, la Région Bourgogne-Franche-Comté s'est pleinement impliquée aux côtés de l'Etat et des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du Plan « Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi ».

Grâce aux moyens supplémentaires dégagés dans ce cadre, et à l'effort conjugué de l'ensemble des partenaires, plus de soixante-dix mille personnes en recherche d'emploi ont bénéficié d'une solution de formation sur ces deux années en Bourgogne-Franche-Comté.

Le Grand plan d'investissement présenté le 25 septembre 2017 par le gouvernement vise l'accélération de la transformation numérique et écologique de la France. Il énonce l'objectif de construire une société des compétences à travers la mise en place d'un Plan d'investissement dans les compétences (PIC), en vue de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail sur la période 2018-2022.

Cet effort sans précédent, déployé sur cinq années, vient appuyer la stratégie de mandat adoptée par l'assemblée régionale le 16 décembre 2016 qui fait du développement économique et de la formation un axe essentiel pour lutter contre le chômage en Bourgogne-Franche-Comté.

Afin d'assurer la transition, une convention d'amorçage 2018 a été signée avec la ministre du travail le 26 avril dernier pour permettre, avec le concours financier de l'Etat, et sous l'autorité de la Région, de poursuivre la réalisation d'entrées en formation supplémentaires au cours de cette année 2018 au bénéfice des personnes peu ou pas qualifiées, ou visant des formations de remise à niveau, d'aide à l'élaboration de projet, de remobilisation ou de maîtrise des savoirs de base.

Cette convention 2018 prévoit un effort financier de l'Etat à hauteur de 25 789 500 euros afin d'augmenter de 5 731 le nombre d'entrées en formation. Elle poursuit les 3 axes suivants :

- Maintenir un investissement important permettant l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi pour sécuriser leur parcours et augmenter le capital humain de la région,
- Répondre aux besoins des entreprises de notre territoire en mobilisant tous les acteurs dans la détection des emplois disponibles et en accompagnant les entreprises dans l'expression des compétences attendues,
- Agir ensemble pour déployer des parcours qualifiants pour les personnes en recherche d'emploi sans qualification, quels que soient les freins ou leurs difficultés d'accès à la formation.

A l'instar des années 2016 et 2017, une convention de partenariat avec Pôle emploi a permis de formaliser un plan d'intervention régional structuré de manière complémentaire et articulé avec le service public régional de la formation (SPRF), mais également avec les mesures et/ou dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi pilotés par Pôle emploi, notamment à travers les aides individuelles.

Les données actuellement disponibles et les prévisions de réalisation d'ici la fin de l'année semblent confirmer que l'objectif de permettre à 23 406 personnes en recherche d'emploi de bénéficier d'une solution de formation cette année 2018 sera atteint.

Pour les années 2019-2022, la mise en place du Plan d'investissement dans les compétences repose sur la signature de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Ces pactes régionaux constituent une contribution majeure aux enjeux de transformation attendus. Cela suppose notamment de :

- Former ceux qui en sont éloignés aux compétences clés, y compris numériques. Ce volet relève d'une exigence sociale.
- Donner priorité à des formations qualifiantes, susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi.
- Identifier ce que seront les emplois, activités, compétences du futur et former dès aujourd'hui à ceux-ci.
- Identifier des « compétences transversales » ou « relationnelles » nécessaires à l'exercice des activités et les appliquer à chaque contexte professionnel, dans une logique de modules complémentaires.
- Tester de nouvelles approches de parcours d'accès à l'emploi.
- Favoriser une transformation de l'offre de formation, afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées aux besoins de l'économie.

La triple compétence de la Région en matière d'aménagement du territoire (SRADDET), d'économie (SRDEII) et d'orientation-formation (CPRDFOP), donne à la collectivité une capacité d'actions concrète : en tant qu'architecte des stratégies d'aménagement du territoire, d'économie et d'orientation-formation, la Région veillera à conforter la convergence des outils et la cohérence des dispositifs de formation avec ceux du développement économique, mobilisant pleinement les leviers dont elle dispose pour agir sur la compétitivité.

Le Pacte régional Bourgogne-Franche-Comté s'inscrit donc pleinement dans le cadre des orientations de ces 3 Schémas/Plans stratégiques régionaux, et va permettre d'en accélérer et d'en amplifier la mise en œuvre, tout en relevant les défis de la transformation numérique, économique, énergétique et environnementale.

Dans la mesure où le Pacte régional d'investissement dans les compétences constitue une occasion sans précédent d'ancrer le changement de logique et de faire évoluer les modèles, l'Etat et la Région ont souhaité que son élaboration résulte d'une large concertation grâce à la mise en place de 5 groupes de travail thématiques associant tous les acteurs de l'emploi et de la formation.

Véritable spécificité régionale, l'élaboration de ce Pacte en Bourgogne-Franche-Comté a été organisée de manière largement concertée, sur la base du quadripartisme et en appelant plus largement chaque acteur à pouvoir contribuer à cette nouvelle dynamique pour transformer notre société et notre territoire.

Le principe de cette gouvernance et de cette concertation sera poursuivi tout au long de sa mise en œuvre et de son suivi.

A l'issue de cette phase de concertation, ce Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 vise 4 ambitions majeures pour permettre d'accompagner et d'accélérer la transformation des formations professionnelles à destination des publics les plus fragiles et au service des entreprises et des territoires, afin d'édifier ensemble la société des compétences de demain :

- Une ambition TRANSVERSALE : Relever le défi des mutations économiques, numériques, énergétiques et environnementales en les transformant en opportunité de développement,

Et trois ambitions visant à :

- Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux des entreprises/secteurs et des territoires par une adaptation des contenus, par une observation permanente et concertée des besoins en emploi/formation (*axe 1 du PIC*).
- Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée, et sécuriser leurs parcours professionnels/formatifs, par le développement de partenariats pour aller chercher les publics « invisibles » et de dispositifs globaux intégrés permettant de s'adapter à leurs besoins (*axe 2 du PIC*).
- Innover, expérimenter et évaluer pour mieux généraliser les bonnes pratiques en matière d'ingénierie de formation et de parcours, en utilisant notamment une nouvelle organisation concertée et en favorisant le développement d'outils numériques (*axe 3 du PIC*).

Pour relever ce pari de la transformation, la Région pourra compter sur un effort sans précédent de la part de l'Etat qui prévoit de mobiliser 251,53 M€ sur ces quatre prochaines années, de manière additionnelle au financement « socle » de la collectivité en faveur de la formation des demandeurs d'emploi.

Au titre de la mise en œuvre des opérations programmées dans ce cadre sur l'exercice 2019, la Région sera accompagnée par l'Etat à hauteur de 53 007 100 €.

## **II- DECISIONS**

### **Amendement oral présenté par Mme Océane CHARRET-GODARD :**

- suite aux remarques des membres du CREFOP (Comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle) consultés pour avis le 29 novembre 2018, quelques adaptations et compléments sont à apporter au Pacte régional d'investissement dans les compétences. Cet amendement a été adopté à la majorité des suffrages exprimés (80 voix pour, 16 voix contre).

### **Amendement déposé par le groupe Rassemblement National (cf. annexe 2) :**

\*présenté par M. Stéphane MONTRELAY visant à rappeler que la formation professionnelle doit être réservée aux bourguignons et francs-comtois. Cet amendement a été rejeté (55 voix contre, 16 voix pour, 25 non participations au vote).

**Après en avoir délibéré, le Conseil régional a décidé** en prenant en compte l'amendement adopté :

- d'habiliter la Présidente du Conseil régional à signer le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 avec l'Etat présentée en annexe 1 ;
- de déléguer à la Présidente la finalisation de l'annexe informatique, notamment dans les choix à réaliser, dans la mise en œuvre d'un outil de dématérialisation de l'orientation (article 3).

N° de délibération 19AP.23

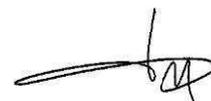
Délibération adoptée à la majorité des membres présents ou représentés  
(80 voix pour, 16 voix contre)

Envoi Préfecture : vendredi 21 décembre 2018

Retour Préfecture : vendredi 21 décembre 2018

réception n° 021-200053726-20181213-lmc100000036461-DE La Présidente,

Accusé de



Mme DUFAY



---

# SOMMAIRE

---

<b>PREAMBULE</b> .....	5
Le Plan d'Investissement dans les Compétences vise deux défis majeurs : .....	5
La Stratégie de mandat 2016-2021 du Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté : .....	5
<b>I- Données de cadrage national</b> .....	7
<b>I-1- Finalités attendues du Plan d'investissements dans les compétences</b> .....	7
<b>I-2- Les axes d'intervention des pactes régionaux d'investissement dans les compétences</b> .....	8
<b>I-3- Les systèmes d'information</b> .....	9
<b>II- Le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 : Bourgogne-Franche-Comté</b> .....	11
<b>II-1- Le cadre stratégique du PRIC défini par les orientations régionales de la Stratégie de mandat, déclinées dans le SRADDET, le SRDEII et le CPRDFOP</b> .....	11
Le SRDEII : .....	11
Le SRADDET : .....	12
Le CPRDFOP : .....	13
<b>II-2- Méthodologie d'élaboration concertée du PRIC</b> .....	15
II-2-1- Diagnostic territorial partagé .....	15
Poids important des « demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés » : Plus de 6 demandeurs d'emploi sur 10 peu ou pas qualifiés en Bourgogne Franche-Comté ( <i>source Pôle emploi BFC – septembre 2018</i> ).....	18
II-2-2- Des ressources existantes importantes en matière d'information, d'orientation, d'accompagnement et de formation pour asseoir le PRIC .....	28
II-2-3- Modalités spécifiques de pilotage pour l'élaboration du PRIC .....	32
II-2-4- Modalités de cette large concertation .....	32
II-2-5- Des retours riches et innovants de cette concertation, base d'un PRIC partagé et capable d'accompagner les transformations de la société .....	34
II-2-6- Calendrier général de la démarche régionale .....	36
<b>II-3- Ambitions et priorités poursuivies dans le PRIC Bourgogne-Franche- Comté 2019-2022</b> .....	36
II-3-1- <b>Ambition PRIC n°1</b> - Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux .....	38
➤ Mettre en place une démarche permanente de recueil des données et d'analyse des besoins emploi/formation : .....	38
➤ Faire évoluer les contenus des formations pour répondre au mieux aux besoins emploi/formation : .....	39
➤ Articuler les dispositifs et les modalités d'achat pour répondre au mieux aux besoins : .....	39
II-3-2- <b>Ambition PRIC n°2</b> - Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée, et sécuriser leurs parcours .....	41

➤	Faire évoluer les contenus des formations pour répondre au mieux aux besoins des publics les plus fragiles : .....	41
➤	Mesurer l'accès des publics les plus fragiles aux dispositifs de formation et proposer des actions correctives si besoin d'amplification : .....	41
➤	Favoriser l'accès des publics en difficulté ou « invisibles » aux formations : .....	42
➤	Sécuriser financièrement les parcours de formation des publics les plus fragiles : .....	43
<b>II-3-3- Ambition PRIC n°3 - Innover, expérimenter et évaluer .....</b>		<b>44</b>
➤	Action expérimentale n°1 – Appel d'offres BTP 2019 – nouvelle approche par Blocs de compétences et intégration transversale des enjeux de transformations numériques et énergétiques : .....	44
➤	Action expérimentale n°2 – JOB ROTATION « Formation Puissance Deux » (F <sup>2</sup> en abrégé) : .....	44
➤	Action expérimentale n°3 – TRANSFORMATION NUMERIQUE et INNOVATIONS DANS LA FORMATION : .....	45
➤	Action expérimentale n°4 – PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES : .....	45
➤	Mise en place d'espaces de réflexion, de partage d'analyse et de concertation dans le cadre du PRIC .....	47
➤	Professionalisation des acteurs .....	48
<b>II-4- Programmation prévisionnelle PRIC 2019-2022 .....</b>		<b>49</b>
II-4-1- Mise en œuvre détaillée et engagement PRIC sur l'année 2019 .....		49
II-4-2- Trajectoire financière pluriannuelle du pacte régional d'investissement dans les compétences .....		51
II-4-3- Cadre de négociation du socle régional de référence pour le PRIC .....		53
➤	Dépenses retenues pour le calcul du socle financier dans le cadre du PRIC .....	53
➤	Propositions de nombre d'entrées en formation supplémentaires .....	54
<b>II-5- Dynamique régionale partagée de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du PRIC .....</b>		<b>55</b>
II-5-1 Mise en place d'espace d'analyse et de réflexion partagées au niveau régional .....		55
II-5-2 Modalités de pilotage, suivi, de gouvernance et de communication .....		55
II-5-3 Définition des INDICATEURS de suivi du PRIC Bourgogne-Franche-Comté .....		57
II-6- Evaluation des besoins d'ETP à la Région Bourgogne-Franche-Comté liés à la mise en œuvre du PRIC .....		58
<b>III- Articulation des programmes nationaux P.I.C avec le P.R.I.C Bourgogne Franche Comté .....</b>		<b>60</b>
Le présent pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre : .....		65
L'État représenté par Monsieur Bernard SCHMELTZ, préfet de la région Bourgogne Franche-Comté .....		65
Et .....		65
Le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté, représenté par Madame Marie-Guite DUFAY, sa présidente. .		65
ET .....		65
Le Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle de Bourgogne Franche-Comté, représenté par Messieurs Bernard GUERRINGUE et Etienne BOYER, ses deux vice-présidents .....		65
<b>Les signataires du Pacte régional d'investissement dans les compétences sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à : .....</b>		<b>65</b>
<b>1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants .....</b>		<b>65</b>

2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du pacte, dans les conditions définies au point I-2. ....	65
3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte Bourgogne-Franche-Comté selon les modalités suivantes : .....	65
4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation défini au point II-4-3 à la fois pour : .....	66
6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe « Système d'information » du présent Pacte. ....	66
7. Assurer la gouvernance du Pacte défini dans le présent document et notamment organiser un rendez-vous annuel tout au long des 4 ans sur la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.....	66
<b>ANNEXES</b> .....	69
<b>IV- Annexes</b> .....	70
<b>ANNEXE 1 : FICHES EXPERIMENTATION</b> .....	71
➤ Action expérimentale n°1 – Appel d'offres BTP 2019 – nouvelle approche par Blocs de compétences et intégration transversale des enjeux de transformations numériques et énergétiques : 71	
➤ Action expérimentale n°2 – JOB ROTATION « Formation Puissance Deux » (F <sup>2</sup> en abrégé) : .....	73
➤ Action expérimentale n°3 – TRANSFORMATION NUMERIQUE et INNOVATIONS DANS LA FORMATION : .....	76
➤ Action expérimentale n°4 – PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES : .....	79
<b>ANNEXE 2 : PROPOSITIONS DE CONTRIBUTIONS POUR ELABORER LE PRIC</b> .....	81
<b>ANNEXE 3 : PROPOSITIONS DE FICHES-ACTIONS QUI ONT CONTRIBUEES A ELABORER LE PRIC</b> .....	82
<b>ANNEXE 4 : CALENDRIER PREVISIONNEL 2019</b> .....	87
<b>ANNEXE 5 : DISPOSITIFS EXISTANTS</b> .....	89
<b>ANNEXE 6 : SYSTEMES D'INFORMATION</b> .....	100
<b>PREAMBULE</b> .....	100
<b>ARTICLE 1 : OBJET</b> .....	101
<b>ARTICLE 2 : ACCROCHAGE A LA PLATEFORME AGORA</b> .....	101
Reprise d'antériorité des données .....	101
Mise en œuvre des flux de données .....	101
Délégation de transmission des flux de données.....	101
Documentation.....	102
Compensation par l'Etat des coûts engagés par la Région pour interfacier son système d'information avec AGORA .....	102
2.5.1 Engagements de l'Etat .....	102
2.5.2 Demande de compensation de la Région .....	102
2.5.3 Détails des charges.....	102
2.6 Collaboration .....	102
<b>ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE D'UN OUTIL DE DEMATERIALISATION DE L'ORIENTATION</b> .....	103



# Préambule

Aujourd'hui, le taux de chômage des français sans diplôme est de 18 % contre 5,6% pour les français ayant un diplôme bac + 2 et équivalent. Muriel Pénicaud l'a rappelé : « la meilleure protection contre le chômage, c'est la compétence ».

Le plan d'investissement dans les compétences veut ainsi s'attaquer au chômage de masse, dans un contexte de mutation accélérée de notre économie.

Il s'agit d'intensifier et d'accélérer l'effort de formation professionnelle des plus vulnérables pour les protéger contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences, dans un contexte de bouleversements incessants du marché du travail (révolution numérique, robotique, écologique...).

## Le Plan d'Investissement dans les Compétences vise deux défis majeurs :

1) former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emplois faiblement qualifiés, particulièrement les plus fragilisés ;

2) accélérer la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation.

- Les programmes d'investissement prévoient un ensemble de mesures pour favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, combinant un diagnostic des compétences numériques, la consolidation des savoirs de base, une orientation ciblée en lien avec l'évolution et les besoins des entreprises et enfin un accompagnement visant systématiquement un emploi à la clé.
- Le plan d'investissement dans les compétences investira également dans le développement d'outils plus performants et innovants. Le Plan encouragera l'émergence d'une offre de formation plus efficace, plus pertinente et plus innovante, notamment par le lancement d'appel à projets d'expérimentations et innovations sur l'ensemble des territoires. Il contribuera encore à la modernisation des organismes de formation, et accélèrera leur transition numérique.
- Le plan d'investissement dans les compétences aura aussi à sa charge le déploiement d'une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF) et proposera à chaque actif un accès réel à ses droits, plus simple et plus transparent.

**C'est un effort sans précédent de 251,53 M€ qui sera conduit entre 2019 et 2022 pour consolider la reprise économique et la cohésion de notre société en Bourgogne Franche-Comté.**

La loi du 5 mars 2014 ayant permis un nouveau transfert de compétences aux Régions, pour en faire de véritables autorités organisatrices en matière de formation professionnelle. Ces compétences sont désormais inscrites dans le Code du Travail (Art. L6121-1) et sont mises en œuvre dans le cadre d'une gouvernance quadripartite: l'Etat reste l'autorité responsable de la politique nationale de l'emploi ; la formation professionnelle des jeunes, des adultes et le service public régional de l'orientation sont de la responsabilité des Régions ; quand la formation des salariés est de la responsabilité des partenaires sociaux, employeurs et salariés. C'est dans ce cadre légal que les Régions sont sollicitées pour co-piloter avec l'Etat, et mettre en œuvre le PRIC 2019-2022.

## La Stratégie de mandat 2016-2021 du Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté :

Le Plan d'investissement dans les compétences **doit permettre de relever le défi de la bataille pour l'emploi du Plan de mandat 2016-2021** du Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté et de son enjeu principal qui vise à permettre de former plus et mieux les demandeurs d'emploi au service des finalités suivantes :

- Développer une économie de qualité, en formant sur des métiers nouveaux et des métiers qui recrutent,
- Favoriser la transition énergétique,
- Accompagner la transition numérique,
- Sécuriser les parcours et les trajectoires professionnelles.

Déjà entamé en 2018, le Plan d'investissement compétences **dans sa phase d'amorçage 2018**, a été signé le 26 avril 2018 par l'Etat et la Région Bourgogne-Franche-Comté, pour permettre la mise en œuvre de 5 731 entrées supplémentaires dans l'année, grâce à une dotation budgétaire additionnelle de 25,8M€. En parallèle, afin de permettre la réalisation de ces entrées supplémentaires et dans une optique de complémentarité des offres de formation, une convention a été signée le 4 juin 2018 entre la Région et Pôle emploi, déléguant à ce dernier la mise en œuvre de 2 460 entrées additionnelles pour un montant maxi de 15,988M€.

Ce Pacte régional 2019-2022 vient donc poursuivre et renforcer la dynamique initiée sur cette première année d'amorçage du PIC.

# I- Données de cadrage national

## I-1- Finalités attendues du Plan d'investissements dans les compétences

Les pactes régionaux d'investissement dans les compétences constituent une **contribution majeure aux enjeux de transformation attendus**. Cela suppose notamment de :

1. Former ceux qui en sont éloignés aux compétences clés, y compris numériques. Il s'agit des capacités à communiquer à l'oral et à l'écrit, des capacités à appliquer un raisonnement mathématique, de l'aisance numérique. Ce volet relève d'une exigence sociale.
2. Donner priorité à des formations qualifiantes, susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi. En effet, si les formations professionnalisantes (de courte durée) accélèrent la sortie du chômage, les formations qui visent l'accès à la qualification, plus longues, ont quant à elles un effet plus durable sur le taux d'emploi et le salaire.
3. Identifier ce que seront les emplois, activités, compétences du futur et former dès aujourd'hui à ceux-ci. Le problème principal à résoudre tient moins aux nouveaux métiers qui vont se créer qu'à la nécessité de préparer la transformation de la moitié des métiers existants d'ici 10 ans. Cela suppose de raisonner de façon itérative, au fur et à mesure de l'émergence des (nouveaux) besoins de compétence, dans une logique d'ajustement par paliers successifs.
4. Identifier des « compétences transversales » ou « relationnelles » nécessaires à l'exercice des activités (*et auxquelles les métiers qu'on ne connaît pas encore feront appel au moins en partie*) et les appliquer à chaque contexte professionnel, dans une logique de modules complémentaires.
5. Tester de nouvelles approches de parcours d'accès à l'emploi. En effet, « savoir agir en situation » est un véritable sésame du monde professionnel.
6. Favoriser une transformation de l'offre de formation, afin d'offrir des formations personnalisées et adaptées aux besoins de l'économie.

### **Ces enjeux se déclinent autour des objectifs opérationnels suivants :**

- proposer des parcours d'accès à la qualification répondant aux besoins en compétences des entreprises et des territoires, en soutien des programmes régionaux de formation. Ces parcours s'appuieront sur des outils de lecture dynamique des besoins des employeurs du territoire (data offres d'emploi) et des outils prospectifs des évolutions des besoins Métiers Compétences des secteurs professionnels, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale et sectorielle ;
- renforcer les logiques de parcours sans couture et individualisés de formation, répondant à la variété de besoins de la personne, avec des formats plus longs dès lors que cela s'avère nécessaire, reposant sur des réponses pédagogiques renouvelées conçues dans un cadre à la fois présentiel et distanciel, à travers la mise à disposition de ressources pédagogiques digitales (encore trop peu développées) ;
- assurer un accès effectif aux formations pour les personnes les plus vulnérables, dont les parents isolés, les travailleurs en situation en handicap, etc. A l'échelle nationale, est proposé l'objectif que 15 % de l'ensemble des personnes formées résideront dans les quartiers de la politique de la ville. Cet objectif sera à décliner dans chaque région suivant les caractéristiques des territoires ;
- accélérer la transformation de l'ingénierie de parcours au profit des individus qui mettraient plus de temps à intégrer la cible par les canaux classiques ou qui n'entrent pas actuellement dans les dispositifs en articulant des étapes de préparation individualisée à l'entrée en parcours et de « fabrique de la compétence », en amont de la qualification ;

- renforcer la prise en charge des freins à la formation à travers la création d'un accompagnement pendant la formation permettant de répondre aux difficultés plurielles des publics faiblement qualifiés et préparer l'insertion post formation ;
- accompagner la transformation des organismes de formation afin de favoriser les réingénieries pédagogiques intégrant l'approche digitale (plutôt que de la juxtaposer) et la prise en compte des situations de travail réelles ;
- diffuser l'innovation, par des expérimentations de terrain, leur évaluation rigoureuse et la capitalisation des expériences ;
- intégrer des démarches d'évaluations, indépendantes et rigoureuses afin de renforcer les politiques publiques, vers plus d'efficacité et d'efficience.

Le Plan d'investissement constitue une occasion sans précédent d'ancrer le changement de logique et de faire évoluer les modèles.

## I-2- Les axes d'intervention des pactes régionaux d'investissement dans les compétences

Le présent cadre d'élaboration État – Régions définit les axes pour lesquels l'État, au titre du Plan d'investissement dans les compétences, interviendra en additionnalité dans le cadre de pactes régionaux d'investissement dans les compétences :

	Poids du Financement par axe
<b>Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective.</b>	50 %
<p><i>Les objectifs prioritaires soutenus par le Plan d'investissement dans les compétences dans le cadre de ce 1er axe d'intervention visent notamment à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Faire du territoire un moteur de développement économique par le choix du développement des compétences</b> dans le cadre de politiques de formation agiles et créatives, en pointe sur les secteurs innovants et offrant des opportunités de reconversion pour les actifs confrontés aux mutations économiques ;</li> <li>- <b>Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants</b> à travers des <b>compléments modulaires additionnels</b> correspondant aux <b>nouvelles compétences attendues des entreprises</b> ;</li> <li>- <b>Apporter des réponses Formation en cohérence avec les besoins immédiats des entreprises</b> et <b>répondre aux besoins en compétence des secteurs en tension du territoire, en lien avec Pôle emploi</b> ;</li> <li>- <b>Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »</b></li> </ul>	

	Poids du Financement par axe
<b>Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés / Faciliter l'accès à la formation des publics exclus du marché du travail (DTELD, Minima sociaux, jeunes, toutes personnes non et peu qualifiée, résidant en Zones rurales-QPV - réfugiés...)</b>	43 %
<p><i>Les objectifs prioritaires soutenus par le Plan d'investissement dans les compétences dans le cadre de ce 2e axe d'intervention consistent notamment à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des parcours de formation <b>aux savoirs fondamentaux</b> (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives ;</li> <li>- Améliorer <b>la fluidité des parcours pour éviter les ruptures et les abandons</b> ; assurer un <b>accompagnement</b> pendant le parcours de formation ;</li> <li>- <b>Agir contre les inégalités sociales ou territoriales</b> et assurer <b>l'égalité d'accès</b> à la formation.</li> </ul> <p><i>Le Pacte régional permettra de proposer de nouvelles approches ou modalités de déploiement.</i></p>	

	Poids du Financement par axe
<b>Axe transverse : S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation.</b>	7 %
<p><b>Les objectifs prioritaires dans le cadre de cet axe d'intervention transverse visent notamment à :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire émerger de nouvelles approches de diagnostic basée sur la data emploi et de nouvelles approches prospectives ;</li> <li>- Développer de nouvelles ingénieries de parcours intégrés sans couture de l'amont à la qualification jusqu'à l'insertion, moderniser les approches pédagogiques, mobiliser les outils numériques et favoriser les démarches multimodales ;</li> <li>- Favoriser le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes : communautés apprenantes, écosystèmes collaboratifs, dispositifs d'apprentissage par l'expérience, d'entreprises apprenantes, etc. ;</li> <li>- Inscrire l'accompagnement pendant la formation dans une approche pédagogique intégrée.</li> </ul> <p><b>Ces interventions devront être rigoureusement documentées et évaluées dans l'optique de capitaliser les expériences, qui pourront être mises à disposition de l'ensemble des parties prenantes</b></p>	

*La variation de la cible financière pour les axes 1 et 2 est possible à hauteur de 5 à 10 points de pourcentage.*

*La cible financière est plafonnée pour l'axe 3 transverse*

### I-3- Les systèmes d'information

#### **Les systèmes d'information (Cf. Annexe 6)**

Le Pacte vise une interopérabilité des systèmes d'information. La Région doit s'assurer que l'information sur l'offre de formation ainsi que la situation des individus au regard des sessions de formation (orientation, entrées, sorties, suspensions, etc.) soient à jour et connus des opérateurs du service public régional d'orientation.

Dans le cadre du PRIC, la Région s'engage à assurer la disponibilité des données relatives à l'offre de formation (notamment au regard de la mise-à-jour des sessions et des nouveaux marchés...), et la bonne diffusion des informations aux opérateurs du service public régional d'orientation, grâce à sa **plateforme ATHENA (et ses interconnexions)** qui regroupe tous les éléments liés aux formations qu'elle finance (offre de formation détaillée, stagiaires entrés en formation, heures de formation réalisées, facturées, payées, rémunérées ...).

La Région Bourgogne-Franche-Comté a déjà largement incité tous les organismes de formation qu'elle finance à saisir les éléments nécessaires dans **KAIROS** (taux actuel proche de 100 %), et poursuivra cette démarche dans le PRIC 2019-2020.

Par ailleurs, la plateforme Agora qui vise à agréger l'ensemble des données existantes sur la formation permettra dès fin 2019 de suivre les trajectoires de tous les individus entrés en formation, quel que soit le financeur. Dans cette optique, le système d'information de la Région devra **obligatoirement** s'apparier au système d'informations Agora d'ici le **30 juin 2019**. Cet accrochage à la plateforme nationale AGORA visant à agréger l'ensemble des données existantes sur la formation est d'ores-et-déjà en cours de réalisation.

Ainsi, le Comité Systèmes d'informations interne à la Région Bourgogne-Franche-Comté qui s'est réuni fin septembre 2018, a validé les projets et les calendriers suivants concernant le PRIC :

- **L'interfaçage AGORA-ATHENA** sera opérationnel en V1 pour début 2019, et en V2 courant 2019 ;
- **L'évolution d'ATHENA** pour prise en compte des nouvelles modalités de gestion liées aux marchés PIC sera réalisé pour fin 2018 ;
- Et Interfaçage d'ATHENA vers **l'application de Pôle emploi (Kairos)** sera réalisé par phases, avec une 1<sup>ère</sup> étape identifiée début 2019 sur les données stagiaires ; puis l'établissement d'un calendrier de mise en œuvre.
- Enfin, la Région s'engage à retenir une solution de dématérialisation des orientations dans les formations qu'elle finance d'ici fin 2019. A ce stade, si la Région a bien pris en compte les opportunités proposées par l'Etat à travers le

partage d'un outil de patrimoine commun, OUIFORM, permettant de répondre à ces orientations, la Région n'a pas encore fait le choix de la solution qu'elle souhaitait privilégier. Une décision sera prise par délégation de l'assemblée régionale à la Présidente, et notifier au plus tard tout début janvier 2019 à l'Etat.

En 2019 (et uniquement en 2019) l'appariement entre les systèmes d'informations est susceptible d'être financé. Cela pourra être le cas notamment des travaux d'interopérabilité du système d'informations de la Région avec la plateforme Agora.

## II- Le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 : Bourgogne-Franche-Comté

Notre économie régionale **dispose d'atouts solides** liés à la spécificité de son tissu industriel et agricole ainsi qu'à ses champions mondiaux en matière de recherche et de développement ; elle est néanmoins vulnérable.

Cette vulnérabilité impose **d'anticiper encore plus et mieux les mutations technologiques, économiques et sociales**, qui sont susceptibles d'affecter le marché du travail au niveau régional comme au plus local, bassin d'emploi par bassin d'emploi. Il s'agit à la fois de saisir toutes les opportunités économiques liées à ces mutations pour positionner la région sur le marché mondial pour créer les emplois de demain et de protéger celles et ceux qui doivent être accompagnés pour faire face à ces mutations.

Ainsi, dans ce contexte, la **Stratégie de mandat 2016-2021** de la Région vise prioritairement l'accompagnement des publics les plus fragiles, pour éviter qu'ils ne soient mis au ban de la société de demain, notamment les résidents QPV/ZRR, les migrants (en forte articulation avec HOPE), les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires du RSA.

### II-1- Le cadre stratégique du PRIC défini par les orientations régionales de la Stratégie de mandat, déclinées dans le SRADET, le SRDEII et le CPRDFOP

La triple compétence de la Région en matière d'aménagement du territoire (SRADET), d'économie (SRDEII) et d'orientation-formation (CPRDFOP), donne à la collectivité une capacité d'actions concrètes : en tant qu'architecte des stratégies d'aménagement du territoire, d'économie et de formation, la Région veillera à conforter la convergence des outils et la cohérence des dispositifs de formation avec ceux du développement économique, mobilisant pleinement les leviers dont elle dispose pour agir sur la compétitivité.

Le PRIC Bourgogne-Franche-Comté s'inscrit donc pleinement dans le cadre des orientations de ces 3 Schémas/Plans stratégiques régionaux, et va permettre d'en accélérer et d'en amplifier la mise en œuvre, tout en relevant les défis de la transformation numérique, économique, énergétique et environnementale. Outre le cadre stratégique défini par les orientations régionales ci-dessus, le PRIC s'inscrit en cohérence/articulation/coordination avec la politique de l'emploi.

#### Le SRDEII :

Le SRDEII doit permettre d'organiser la complémentarité des actions menées par la Région en matière d'aides aux entreprises, avec les actions menées par les autres collectivités territoriales et leurs groupements.

Il est organisé autour de 4 chapitres :

- I. Pour un dispositif régional d'accompagnement complet et réactif au service des dynamiques d'entreprises,
- II. Pour un appui déterminé aux leviers de croissance de notre économie,
- III. Pour une action économique construite au plus près des territoires,
- IV. Pour une gouvernance coopérative des acteurs du développement économique.

La **mise en place et le suivi opérationnel du SRDEII** repose sur les instances suivantes pour permettre la coordination territoriale :

- La conférence annuelle de l'action économique  
La conférence annuelle est le lieu d'information et d'échanges privilégié des acteurs régionaux sur le développement économique, avec la présentation d'un bilan annuel du schéma, assorti des ajustements proposés par les différentes instances de réflexion et de concertation.

Il s'agit d'une réunion publique ouverte à tous les opérateurs du développement économique (EPCI, consulaires, élus locaux, agences de développement, CESER, organismes syndicaux, groupements d'entreprises ...) et présidée par l'Exécutif de la Région. La première conférence s'est tenue le 7 novembre 2017.

- Le comité de pilotage stratégique

Au sein de ce comité chargé du pilotage global du SRDEII et placé sous l'égide de la Présidente du Conseil Régional, sont invités à siéger Monsieur le Préfet de Région, les 5 Vice-Présidents en charge d'une politique économique ou d'aménagement, les Présidents du CESER, de l'AER, des chambres consulaires, des partenaires sociaux, des EPCI, les entreprises et les représentants bancaires.

Ce comité a pour rôle de permettre de valider les grands enjeux du développement économique en région, d'examiner les plans d'action construits en déclinaison du SRDEII et d'évaluer l'impact des actions engagées au regard des indicateurs précédemment définis. Le premier comité de pilotage stratégique s'est tenu le 28 mars 2018.

Les **axes d'intervention** du SRDEII visent à :

- Accompagner les porteurs de projets en proximité, en lien avec les intercommunalités, pour faciliter l'émergence et la croissance des projets de développement économique porteurs d'emplois. Ces enjeux de territorialisation et de coopération sont d'autant plus cruciaux que les départements perdent aux profits des régions leurs compétences économiques.
- Miser sur la recherche et l'innovation pour investir dans les emplois de demain.
- Relever le défi de la révolution numérique, considérée comme un levier de développement essentiel pour les entreprises et les territoires. La région entend ainsi contribuer à l'accélération du déploiement des infrastructures et des usages numériques.
- Favoriser l'attractivité et le rayonnement touristique et international de la Bourgogne-Franche-Comté pour faire une place à la région en France, en Europe et dans le monde.
- Développer et protéger la ressource la plus précieuse qu'est la ressource humaine. Il n'est d'économie et d'emploi que grâce aux femmes et aux hommes qui la font. Notre ambition, c'est la formation tout au long de la vie, depuis le lycée et l'apprentissage jusqu'à l'université et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés. Une formation qui doit à la fois correspondre aux aspirations des personnes et aux besoins de l'économie régionale.

Les intercommunalités constituent les partenaires privilégiés dans la mise en œuvre du SRDEII, et la Région a prévu une démarche de contractualisation avec la centaine d'EPCI ou leurs groupements.

Le SRADDET :

Encadrée par la NOTRe du 7 août 2015, l'élaboration de ce schéma est une opportunité pour la Région de co-construire la nouvelle région avec l'ensemble des acteurs et de proposer une vision pour le territoire régional à l'horizon 2050. Il fixe des objectifs ainsi que des orientations à moyen et long termes dans 11 domaines suivants :



Ainsi, le PRIC proposé pour la Bourgogne-Franche-Comté intègre pleinement les enjeux stratégiques d'aménagement du territoire, tant dans la dimension de mise en œuvre d'une offre de formation adaptée aux spécificités des territoires, que dans la prise en compte de la mobilité comme frein à l'accès à la formation, mais également de l'intégration dans les contenus de formation des futurs professionnels d'un volet majeur lié à la transformation énergétique/environnementale et numérique. Sur ce dernier point, il convient de souligner que la région sera labélisée par l'Etat d'ici fin 2018 « Territoire d'actions pour un numérique inclusif » (<https://abcdelib.de.bourgognefranche-comte.fr/>).

### **Le CPRDFOP :**

Le contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelle (CPRDFOP) est l'instrument central de coordination des politiques régionales dans ce domaine. **Le CPRDFOP Bourgogne-Franche-Comté, et les schémas qui lui sont adossés (cartes des formations professionnelles, SPRO, SPRF, formations sanitaires et sociales), poursuit les 4 ambitions suivantes :**

#### **1-Relever le défi des transformations économiques :**

Les mutations qui affectent l'économie et les entreprises ont, et auront encore davantage dans les années à venir, des incidences sur l'emploi, le travail et les métiers, et donc sur la formation et la qualification.

En agissant sur le développement des compétences et la formation, l'ambition de la Région et de ses partenaires est d'accompagner ces opportunités, de soutenir les entreprises dans ces changements et d'en faire un atout au service de la compétitivité et du développement du territoire.

Dans cette perspective, il conviendra d'agir en priorité sur les effets des transitions numériques, écologiques et énergétiques, d'accompagner les mutations ou le développement de nouvelles filières. L'agriculture, l'agro-alimentaire, l'industrie, le bâtiment et le tourisme figurent parmi les secteurs d'activité qui feront l'objet d'une attention particulière.

➡ Cette orientation du CPRDFOP correspond pleinement à l'objectif central du PRIC qui propose d'investir fortement dans les compétences, afin de passer le cap des grandes mutations économiques actuelles.

#### **2-Proposer une formation tout au long de la vie qui sécurise les parcours professionnels :**

Les individus sont de fait exposés à ces mutations et ceux que nous formons aujourd'hui seront confrontés au cours de leur carrière à de nombreuses mobilités et aléas professionnels (évolution ou disparition de certains métiers, transitions professionnelles choisies ou subies...).

Pour faire face à ces défis, ils devront être dotés d'une formation initiale la plus complète possible, être en capacité d'activer les leviers de l'information et de l'orientation et avoir un accès le plus facilité possible à la formation continue. Le développement de la formation initiale, la mise en œuvre du service public régional de l'orientation, le service public régional de la formation et le dialogue social territorial seront mobilisés dans ce cadre.

➡ Cette ambition du CPRDFOP s'illustre parfaitement dans l'axe 2 du PRIC qui prévoit de favoriser l'accès à la formation des publics les plus fragiles, et sécuriser leurs parcours professionnels/formatifs.

#### **3-Garantir une offre de formation territorialement équilibrée :**

Afin de favoriser l'accès à une qualification professionnelle et de favoriser l'élévation des niveaux de qualification, il convient d'offrir, au niveau de chaque bassin d'emploi, la possibilité de se former à un premier niveau de qualification (CAP et bac professionnel), avec dans la mesure du possible une offre comprenant au moins deux champs professionnels (au sein de deux secteurs différents entre agriculture, industrie et tertiaire).

Les formations de niveau Bac+2 et plus, quant à elles, doivent s'analyser dans une lecture départementale, voire régionale ou même interrégionale selon les secteurs d'activité, les effectifs en présence et les besoins connus.

Dans le même temps, des pôles de compétences et d'excellence, offrant, sur un même lieu un parcours complet de formation, pouvant aller du CAP à la licence professionnelle, seront encouragés et soutenus, notamment dans le cadre des campus des métiers.

➡ Cette ambition du CPRDFOP trouvera sa mise en œuvre dans l'axe 1 du PRIC qui vise à adapter au mieux l'offre de formations et ses contenus aux besoins des entreprises, des territoires et des publics.

#### 4-Analyser les transformations sociétales :

Le monde du travail évolue, et donc le rapport au travail se modifie. C'est pourquoi il a été proposé que, en Bourgogne-Franche-Comté, terre d'innovation sociale, ce thème fasse l'objet d'un cycle de conférences réunissant, autour de sociologues et d'économistes, l'ensemble des acteurs concernés par cette question (Région, autorités académiques, branches professionnelles, partenaires sociaux, représentants des CFA et des maîtres d'apprentissage, membres du Service Public de l'Orientation, du CESER...).

A cet effet, l'Etat et la Région proposent de confier à Madame Claire Bernot-Caboche, Docteure ès science de l'éducation et auteure d'un rapport de recherche sur les jeunes « invisibles » publié en 2018, une recherche-action autour de cette thématique sur le territoire Bourgogne-Franche-Comté dans le prolongement de ses travaux précédents (<http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5664-les-jeunes-invisibles-ni-en-education-ni-en-formation-ni-en-emploi-et-ni-en-accompagnement-en-france-et-en-europe>).

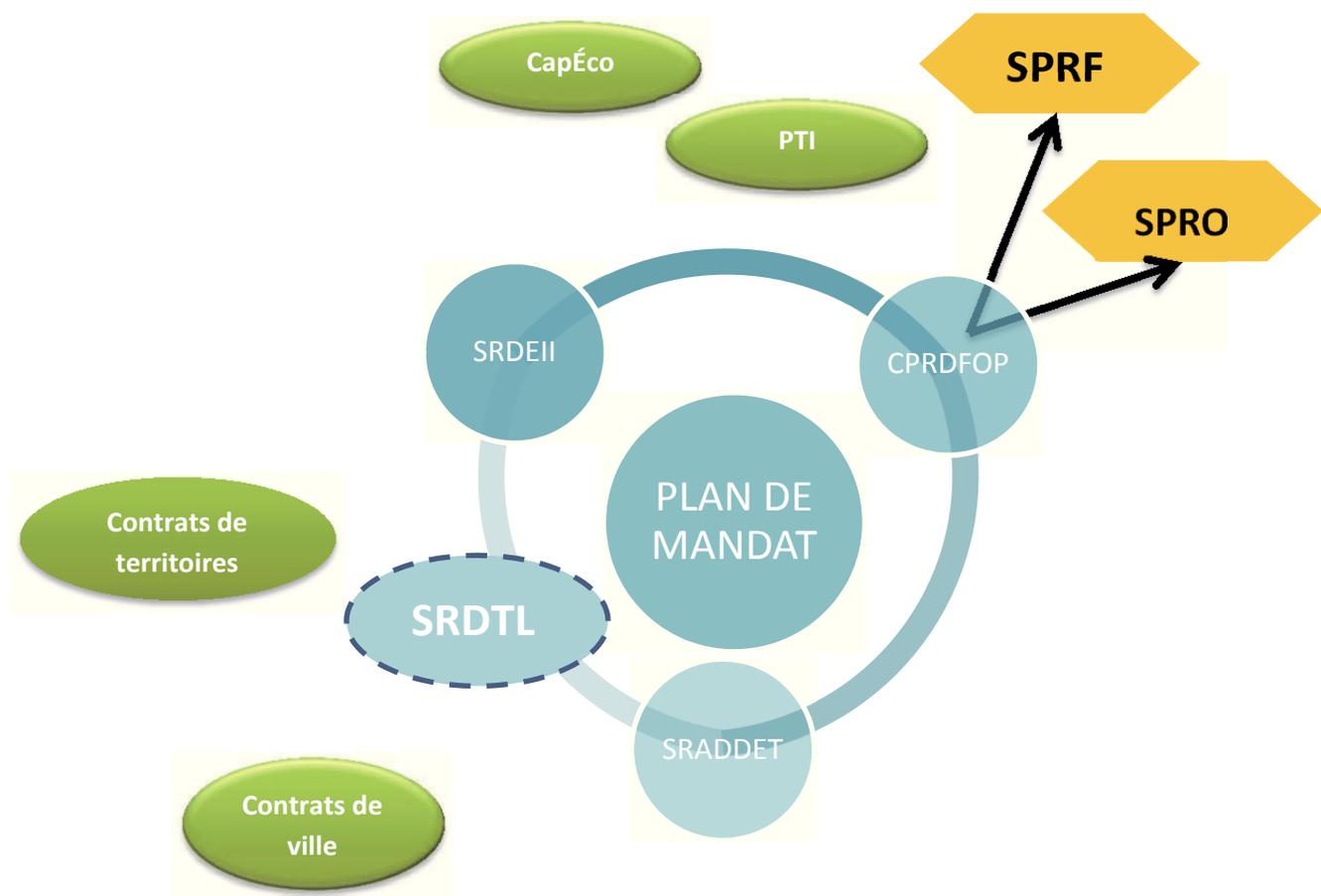
Les acteurs institutionnels et opérateurs de formation sont invités, dans ce cadre, à croiser leur point de vue avec celui de personnes en recherche d'emploi, de contrat d'apprentissage, de salariés ou qui ont choisi un mode de travail alternatif aux contrats classiques (intérim, start-up...).

Ces rencontres auront comme objectif d'identifier la perception des citoyens, et notamment des jeunes, par rapport au travail et à l'emploi, à la mobilité, leurs attentes en termes d'organisation du travail, d'épanouissement professionnel, de participation à un collectif, d'évolution de carrière, de sécurité et de santé au travail, de rémunération...

Des expérimentations pourront être conduites à l'issue de ces échanges afin d'accompagner au mieux les transformations sociétales.

➔ Cette orientation du CPRDFOP correspond pleinement à la démarche concertée initiée dans la phase d'élaboration du PRIC et qui se poursuivra dans sa mise œuvre, faisant appel à de nouveaux lieux d'échanges et des expérimentations pour innover et transformer les pratiques.

Ainsi, conformément aux priorités de la Stratégie de mandat de la Région Bourgogne-Franche-Comté, délinées dans les 3 Plans/Schémas stratégiques évoqués ci-dessus SRDEII, SRADETT et CPRDFOP, le PRIC va permettre d'amplifier, développer, renouveler les interventions en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, afin de lutter contre le chômage et de poser des bases solides pour construire la société de demain.



- SRDTL : Schéma régional de développement du tourisme et des loisirs
- CapEco : Contrat d'appui à la performance économique et au développement des compétences
- PTI : Pacte territorial d'insertion

## II-2- Méthodologie d'élaboration concertée du PRIC

### II-2-1- Diagnostic territorial partagé

La mise en œuvre du PIC est motivée par l'**accélération des mutations économiques** sous l'effet de la prise de conscience environnementale, de l'impact numérique sur les organisations et les conditions d'exercice des métiers, ainsi que du développement des mobilités professionnelles. Dans ce mouvement, les besoins en compétences liés aux nouvelles technologies se renforcent, tout comme ceux en compétences générales ou transversales. Le PIC entend accompagner cette évolution pour, d'une part permettre aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre en capacité d'occuper les postes créés par ces évolutions, et également d'éviter l'accroissement de l'exclusion des moins qualifiés.

Le présent état des lieux a pour objectif de situer ces objectifs stratégiques dans le contexte de la région Bourgogne-Franche-Comté. Après une présentation rapide de la région sous l'angle de l'économie et de l'évolution de la formation de la population (I), il retracera l'évolution des besoins de l'économie régionale en matière de qualification à long et moyen terme (II), il soulignera les besoins en emploi à court/moyen terme (III), puis il examinera les enjeux d'insertion notamment des personnes les plus en difficulté pour faire face à ces évolutions (III). Il examinera le fonctionnement du système de formation dans la région (IV), et s'achèvera par une synthèse des grands enjeux régionaux (V).

#### I. Une économie industrielle en recherche de mutation

Avec 2,8 millions d'habitants la Bourgogne-Franche-Comté est l'une des plus petites régions françaises. C'est une région peu dense avec 59 habitants/km<sup>2</sup>. La population y augmente moins fortement que dans le reste de la France : le solde naturel est légèrement excédentaire mais les départs de la région sont plus nombreux que les arrivées.

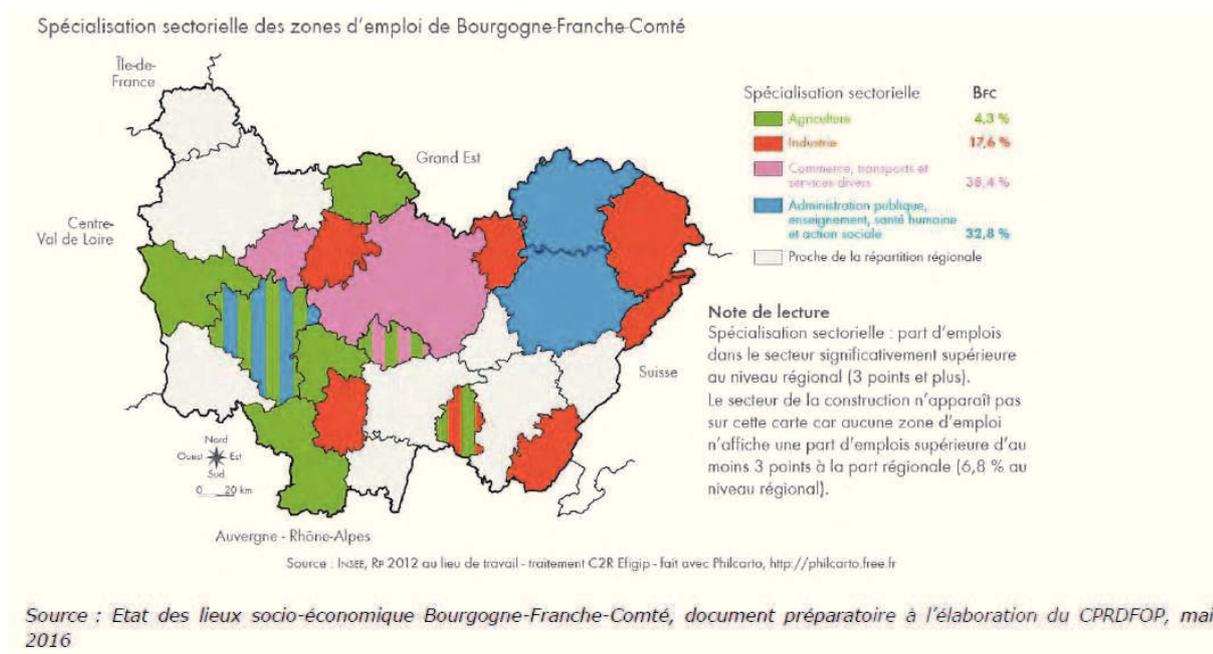
Le produit intérieur brut (PIB) représente 3,4 % du PIB national, ce qui positionne la Bourgogne-Franche-Comté au 11<sup>e</sup> rang des régions françaises. Entre 1990 et 2015, le PIB de la Bourgogne-Franche-Comté a progressé presque 2,5 fois moins vite qu'en France (+19 % contre +46 %). Cet écart s'est accentué après la crise de 2008. En 2015, le PIB de la région reste nettement en dessous de son niveau d'avant crise contrairement au niveau national. Ces difficultés s'expliquent en partie par la structure de l'appareil productif.

La Bourgogne-Franche-Comté est la **première région industrielle de France** avec près de 17 % des emplois. Ce secteur représente également un peu plus de 18 % de la valeur ajoutée (14 % au niveau national). En particulier, la fabrication de matériel de transport, la métallurgie et la fabrication de produits métalliques pèsent fortement dans l'économie régionale. La région est également en pointe sur plusieurs « filières de niche » orientées sur les biens de consommation comme le jouet, la lunetterie ou la maroquinerie de luxe, mais certaines rencontrent des difficultés (lunetterie).

Le **secteur agricole est particulièrement présent** : 4,3 % des emplois dans la région contre 2,7 % en France. L'agriculture régionale s'appuie sur des filières de qualité dans la viticulture, la fromagerie ou le bois qui contribuent à l'image de la région et à son attractivité touristique. A l'inverse, le secteur tertiaire marchand est peu développé. Ce secteur est pourtant celui où se créent l'essentiel des emplois en France. La région est pénalisée par un poids plus faible des services aux entreprises et une moins bonne progression de l'emploi dans des secteurs très porteurs comme l'information communication, l'hébergement-restauration ou encore les activités financières et d'assurance.

La région parvient à **maintenir son niveau de chômage en dessous de la moyenne nationale**, de 1,4 point par exemple 2<sup>ème</sup> trimestre 2018 (7,7 % vs 9,1 %) et malgré une population relativement peu diplômée en moyenne. Les diplômés du supérieur représentent 23 % de la population, soit 4 points de moins qu'en France. À l'inverse, les diplômés d'un CAP ou d'un BEP sont plus nombreux (28 % contre 24 %), en lien avec la structure économique de la région.

Une particularité de la Bourgogne-Franche-Comté réside dans la **forte spécialisation sectorielle de son territoire**, comme l'illustre la carte suivante.



## II. Un niveau de formation et de qualification qui s'est accru moins fortement en BFC.

Bien que **moins diplômée**, la population a un niveau de formation qui s'est accru nettement au cours des dernières décennies, en lien avec l'élévation de la qualification des emplois. Comme ailleurs en France, mais de façon moins importante.

Au milieu des années 70, la région comptait 63 % d'emplois peu qualifiés (dont 2/3 d'ouvriers) contre 54 % aujourd'hui. Cette évolution reflète une baisse importante des postes d'ouvriers et une montée en charge lente des employés.

A l'inverse, les emplois de niveau intermédiaires ou très qualifiés se sont développés, passant respectivement de 14 % et 5 % en 1975 à 25 % et 13 % des emplois en 2014.

A souligner que la proportion d'étudiants inscrits dans les formations courtes (BTS/IUT) est bien supérieure en Bourgogne-Franche-Comté (19,9%) qu'au niveau national (14,8%), de même concernant la proportion d'apprentis préparant un diplôme de niveau bac+2 en 2015-2016 (70% en région contre 51% en France entière) – Source STRATER BFC juin 2018.

Figure 1 : emploi par catégories socio-professionnelles

	Bourgogne Franche-Comté			France	
	2015 (1)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)
Agriculteurs exploitants	29 084	2,7	-1,7	1,7	-1,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	71 983	6,7	-0,5	6,7	0,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	132 182	12,3	6,1	17,6	8,1
Professions intermédiaires	270 456	25,1	3,3	25,9	4,5
Employés	304 200	28,2	1,4	28,0	2,1
Ouvriers	271 130	25,1	-0,7	20,2	-0,2
Ensemble	1 079 035	100,0	0,3	100,0	1,2

source: INSEE, (1) RP2015, exploitation complémentaire, (2) INSEE, calculs Direccte BFC

Parallèlement, le **niveau de formation de la population a progressé**. Le nombre de personnes actives diplômées d'un CAP-BEP a progressé de 3,9 % en moyenne chaque année entre 1968 et 2014 et le nombre de titulaires d'un baccalauréat a augmenté de 7 %. La progression la plus spectaculaire concerne les diplômés du supérieur dont le nombre a augmenté de 23 % en moyenne.

Figure 2 : niveau de formation de la population active (15-64 ans)

	Bourgogne Franche-Comté			France	
	2015 (1)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)	%	Evolution moyenne annuelle 1968-2014 (2)
Aucun diplôme ou au mieux BEPC, Brevet des collèges ou DNB	234 316	18,3	-1,4	17,6	-1,3
CAP-BEP	386 933	30,3	3,9	25,2	3,9
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	261 930	20,5	7,1	20,2	7,4
Diplôme d'études supérieures	395 318	30,9	23,3	37,0	24,5
Ensemble	1 278 497	100,0	0,7	100,0	1,2

source: INSEE, recensement de la population 2015

Pour prononcées qu'elles soient sur le long terme, ces deux évolutions sont cependant moins fortes qu'au niveau national. En effet, les emplois peu qualifiés restent proportionnellement plus nombreux en Bourgogne Franche-Comté, tandis que les emplois très qualifiés sont moins présents dans la région.

De la même manière, le niveau de formation reste inférieur au niveau national malgré la nette de la part des personnes sans diplômes ou faiblement diplômées. La permanence d'un tissu industriel en moyenne de faible valeur ajoutée où les emplois restent accessibles aux moins formés explique cette situation.

Figure 3 : situation d'activité (hors retraités et scolaires) selon le niveau de formation

	Bourgogne Franche-Comté				
	Emploi	Chômage	Femme ou hommes au foyer	Inactivité	Ensemble
Aucun diplôme ou au mieux BEPC, Brevet des collèges ou DNB	60,5	17,0	9,0	13,5	100
CAP-BEP	79,3	12,7	2,9	5,1	100
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	82,1	11,5	2,7	3,7	100
Diplôme d'études supérieures	88,7	7,0	1,8	2,4	100
Ensemble	78,6	11,7	3,9	5,8	100

source: INSEE RP 2015, exploitation principale

	France entière				
	Emploi	Chômage	Femme ou hommes au foyer	Inactivité	Ensemble
Aucun diplôme ou au mieux BEPC, Brevet des collèges ou DNB	57,8	18,3	9,4	14,5	100
CAP-BEP	76,4	14,2	3,5	5,9	100
Baccalauréat (général, technologique, professionnel)	78,9	13,4	3,1	4,6	100
Diplôme d'études supérieures	87,3	8,0	2,0	2,7	100
Ensemble	76,8	12,7	4,1	6,3	100

source: INSEE RP 2015, exploitation principale

L'élévation du niveau de qualification des emplois a eu pour conséquence, comme au niveau national, d'exposer davantage les personnes sans diplôme au chômage. Cependant, compte tenu de la place de l'emploi peu qualifié, le risque de chômage pour ces personnes est plus faible que pour l'ensemble du pays.

Les **personnes les moins qualifiées** constituent le public prioritaire du PIC. **En Bourgogne Franche-Comté 621 000 personnes actives de 15 à 64 ans sont sans diplômes ou titulaires au maximum d'un BEP.** Elles représentent 49% de la population contre 43% dans l'ensemble de la France. **Parmi elles, 516 000 occupent un emploi, 105 000 sont au chômage, auxquelles s'ajoutent 102 000 personnes en inactivité (1).** Le taux de chômage de ces actifs s'élève à 16,5 % en 2015, soit près de 4 points au-dessus du niveau observé dans l'ensemble de la population active. Son niveau varie en fonction de l'âge. Il est de 3 % pour les 16-25 ans (2) et de 14 % pour les plus de 26 ans. Les caractéristiques économiques de la région décrites plus haut font toutefois que ce niveau de chômage est plus faible qu'en France métropolitaine quel que soit l'âge.

<sup>1</sup> En 2015. Hors retraités et scolarisés, ces personnes sont soit des femmes ou des hommes au foyer, soit des chômeurs découragés, soit des individus dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle pour des raisons de santé par exemple.

<sup>2</sup> Ce taux ne tient pas compte du taux d'activité de 50% des jeunes peu diplômés qui signifie que seulement la moitié des jeunes sont présents sur le marché du travail. L'autre moitié est majoritairement scolarisée (44%).

Poids important des « demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés » : Plus de 6 demandeurs d'emploi sur 10 peu ou pas qualifiés en Bourgogne Franche-Comté (source Pôle emploi BFC – septembre 2018)

Zone géographique	TOTAL DEFM AB	% DEFM AB dans la région	AB NIVEAU IV sans diplôme	AB NIVEAU V	AB NIV. V BIS et VI	AB Niveaux V (validé ou pas), Vbis, VI et IV sans diplôme	% AB Niveaux V (validé ou pas), Vbis, VI et IV sans diplôme
Beaune	4 003	2,7%	218	1 654	589	2 461	61,5%
Dijon Est	5 225	3,6%	314	2 075	893	3 282	62,8%
Dijon Nord	5 295	3,6%	326	1 886	756	2 968	56,1%
Dijon Ouest	5 230	3,6%	376	1 570	740	2 686	51,4%
Dijon Sud	5 028	3,4%	374	1 703	854	2 931	58,3%
Bassin de Dijon	20 778	14,2%	1 390	7 234	3 243	11 867	57,1%
Montbard	1 995	1,4%	114	957	351	1 422	71,3%
PR Châtillon-sur-Seine	1 133	0,8%	48	527	256	831	73,3%
Bassin de Montbard	3 128	2,1%	162	1 484	607	2 253	72,0%
<b>DT Côte d'Or</b>	<b>27 909</b>	<b>19,1%</b>	<b>1 770</b>	<b>10 372</b>	<b>4 439</b>	<b>16 581</b>	<b>59,4%</b>
Besançon Palente	4 524	3,1%	294	1 730	718	2 742	60,6%
Besançon Planoise	4 529	3,1%	284	1 723	1 011	3 018	66,6%
Besançon Témis	4 969	3,4%	285	1 542	545	2 372	47,7%
Bassin de Besançon	14 022	9,6%	863	4 995	2 274	8 132	58,0%
Montbéliard Centre	2 599	1,8%	171	1 095	518	1 784	68,6%
Montbéliard Hexagone	3 466	2,4%	215	1 526	680	2 421	69,8%
Audincourt	3 116	2,1%	199	1 348	561	2 108	67,7%
Bassin de Montbéliard	9 181	6,3%	585	3 969	1 759	6 313	68,8%
Morteau	2 873	2,0%	116	1 231	497	1 844	64,2%
Pontarlier	3 082	2,1%	168	1 308	446	1 922	62,4%
<b>Département du Doubs</b>	<b>29 158</b>	<b>20,0%</b>	<b>1 732</b>	<b>11 503</b>	<b>4 976</b>	<b>18 211</b>	<b>62,5%</b>
Belfort Europe	3 459	2,4%	207	1 404	683	2 294	66,3%
Belfort Thiers	3 603	2,5%	219	1 382	569	2 170	60,2%
PR Delle	1 640	1,1%	99	774	294	1 167	71,2%
Bassin de Belfort	8 702	6,0%	525	3 560	1 546	5 631	64,7%
<b>Département du Territoire de Belfort</b>	<b>8 702</b>	<b>6,0%</b>	<b>525</b>	<b>3 560</b>	<b>1 546</b>	<b>5 631</b>	<b>64,7%</b>
<b>DT 25/90</b>	<b>37 860</b>	<b>26,0%</b>	<b>2 257</b>	<b>15 063</b>	<b>6 522</b>	<b>23 842</b>	<b>63,0%</b>
Dole	4 549	3,1%	290	1 955	673	2 918	64,1%
Lons-le-Saunier	3 500	2,4%	188	1 554	526	2 268	64,8%
PR Champagnole	1 208	0,8%	70	514	191	775	64,2%
Bassin de Lons-le-Saunier	4 708	3,2%	258	2 068	717	3 043	64,6%
Saint-Claude	2 334	1,6%	154	926	422	1 502	64,4%
<b>Département du Jura</b>	<b>11 591</b>	<b>7,9%</b>	<b>702</b>	<b>4 949</b>	<b>1 812</b>	<b>7 463</b>	<b>64,4%</b>
Arc-lès-Gray	2 115	1,4%	110	966	376	1 452	68,7%
Lure	2 300	1,6%	130	1 038	498	1 666	72,4%
PR Héricourt	1 517	1,0%	81	696	289	1 066	70,3%
Bassin de Lure	3 817	2,6%	211	1 734	787	2 732	71,6%
Luxeuil	2 332	1,6%	124	1 093	482	1 699	72,9%
Vesoul	3 902	2,7%	224	1 776	701	2 701	69,2%
<b>Département de la Haute-Saône</b>	<b>12 166</b>	<b>8,3%</b>	<b>669</b>	<b>5 569</b>	<b>2 346</b>	<b>8 584</b>	<b>70,6%</b>
<b>DT 39/70</b>	<b>23 757</b>	<b>16,3%</b>	<b>1 371</b>	<b>10 518</b>	<b>4 158</b>	<b>16 047</b>	<b>67,5%</b>
Cosne-Cours-sur-Loire	2 752	1,9%	188	1 301	471	1 960	71,2%
Decize	1 496	1,0%	84	760	262	1 106	73,9%
PR Château-Chinon	925	0,6%	54	411	148	613	66,3%
Bassin de Decize	2 421	1,7%	138	1 171	410	1 719	71,0%
Nevers	4 459	3,1%	317	2 026	681	3 024	67,8%
<b>Département de la Nièvre</b>	<b>9 632</b>	<b>6,6%</b>	<b>643</b>	<b>4 498</b>	<b>1 562</b>	<b>6 703</b>	<b>69,6%</b>
Auxerre	6 618	4,5%	422	2 934	1 231	4 587	69,3%
Avallon	1 106	0,8%	76	530	183	789	71,3%
PR Tonnerre	926	0,6%	44	456	203	703	75,9%
Bassin d'Avallon	2 032	1,4%	120	986	386	1 492	73,4%
Joigny	3 126	2,1%	189	1 476	568	2 233	71,4%
Sens	6 207	4,3%	444	2 706	1 157	4 307	69,4%
<b>Département de l'Yonne</b>	<b>17 983</b>	<b>12,3%</b>	<b>1 175</b>	<b>8 102</b>	<b>3 342</b>	<b>12 619</b>	<b>70,2%</b>
<b>DT 58/89</b>	<b>27 615</b>	<b>18,9%</b>	<b>1 818</b>	<b>12 600</b>	<b>4 904</b>	<b>19 322</b>	<b>70,0%</b>
Autun	2 052	1,4%	123	912	346	1 381	67,3%
Chalon Nord	3 951	2,7%	284	1 687	730	2 701	68,4%
Chalon Centre	4 573	3,1%	277	1 828	678	2 783	60,9%
Bassin de Chalon-sur-Saône	8 524	5,8%	561	3 515	1 408	5 484	64,3%
Digoin	3 750	2,6%	174	1 719	684	2 577	68,7%
Le Creusot	2 687	1,8%	164	1 192	442	1 798	66,9%
Louhans	2 114	1,4%	114	1 020	390	1 524	72,1%
PR Tournus	1 028	0,7%	45	457	201	703	68,4%
Bassin de Louhans	3 142	2,2%	159	1 477	591	2 227	70,9%
Mâcon	5 489	3,8%	348	2 143	972	3 463	63,1%
Montceau-les-Mines	3 094	2,1%	205	1 461	521	2 187	70,7%
<b>DT Saône-et-Loire</b>	<b>28 738</b>	<b>19,7%</b>	<b>1 734</b>	<b>12 419</b>	<b>4 964</b>	<b>19 117</b>	<b>66,5%</b>
<b>Bourgogne-Franche-Comté</b>	<b>145 879</b>	<b>100,0%</b>	<b>8 950</b>	<b>60 972</b>	<b>24 987</b>	<b>94 909</b>	<b>65,1%</b>

## INVESTIR DANS LES COMPETENCES : UN ENJEU FORT POUR LA BFC

### La formation : un facteur clé de l'accès à l'emploi.

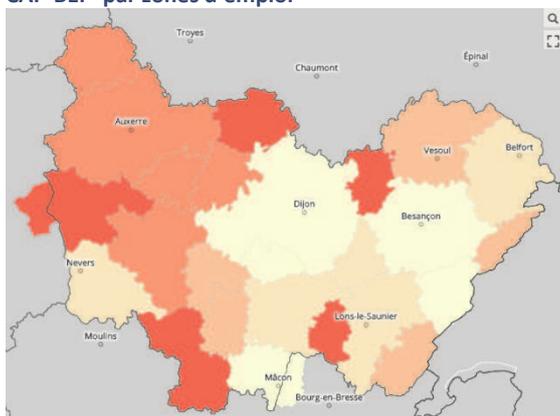
- ✓ Le chômage est moins présent en Bourgogne Franche-Comté quel que soit le niveau de diplôme.
- ✓ Mais, comme dans le reste du pays, le niveau de chômage est plus élevé parmi les personnes sans diplômes ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP que pour les bacheliers et les diplômés du supérieur

Figure 4 : part des actifs sans diplômes ou titulaire d'un CAP-BEP



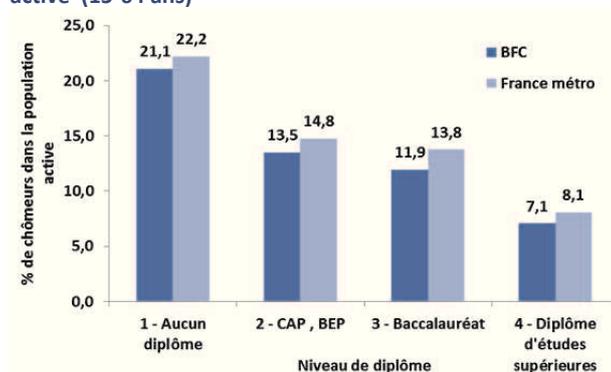
Source : Insee, recensement de la population 2014/ traitement Direccte (SESE)

Figure 3 : part des actifs sans diplômes ou titulaire d'un CAP-BEP par zones d'emploi



Source : Insee, recensement de la population 2014, traitement Direccte (SESE)

Figure 5: poids du chômage selon le niveau de formation de la population active (15-64 ans)



Source : Insee, recensement de la population 2014, traitement Direccte (SESE)

### Un niveau de formation de la population active plus faible :

- ✓ La moitié de la population active a un diplôme inférieur au baccalauréat :
  - 30 % des actifs ont un CAP-BEP contre 25 % en France métropolitaine
  - 19 % des actifs n'ont aucun diplôme
- ✓ Des disparités territoriales importantes : l'est de la région a un niveau de formation moins élevé qu'à l'ouest
- ✓ Progression du niveau de formation moyen plus faible qu'au niveau national en raison d'un emploi moins qualifié

### III. Analyse des besoins en emploi à court et moyen terme en Bourgogne-Franche-Comté

Ces éléments ont servi à nourrir la réflexion sur les actions à déployer dans le cadre de l'axe 1 du PRIC, pour une étude prospective permanente et concertée, afin d'anticiper et d'adapter au mieux les formations et leur contenu aux besoins en compétences des métiers et des secteurs.

#### Les filières stratégiques pour l'économie régionale identifiées par le SRDEII

Outre l'agriculture et les industries agroalimentaires qui figurent également dans les filières stratégiques visées par le plan d'investissement, le SRDEII vise 8 autres secteurs en Bourgogne Franche-Comté.

Certains concernent l'ensemble de la région comme la construction, le tourisme et l'économie sociale et solidaire (plus particulièrement l'action sociale).

D'autres ont une dimension plus locales et sont spécifiques à un ou plusieurs départements. Il s'agit de l'industrie automobile (Doubs, Haute-Saône, Saône-et-Loire et Nièvre), de l'industrie de la chimie, caoutchoucs et plastiques (Nièvre, Saône-et-Loire, Jura, Côte d'Or), de la production énergétique (Jura), de l'industrie métallurgique et mécaniques (Côte d'Or, Saône-et-Loire), de l'industrie des instruments de précision, optique, horlogerie (Jura, Doubs), l'industrie du bois (Nièvre, Doubs, Jura).

L'agriculture est présente sur l'ensemble de la région tandis que l'industrie agroalimentaire concerne 5 départements sur les 8 (Saône-et-Loire, Jura, Doubs, Haute-Saône, Yonne).

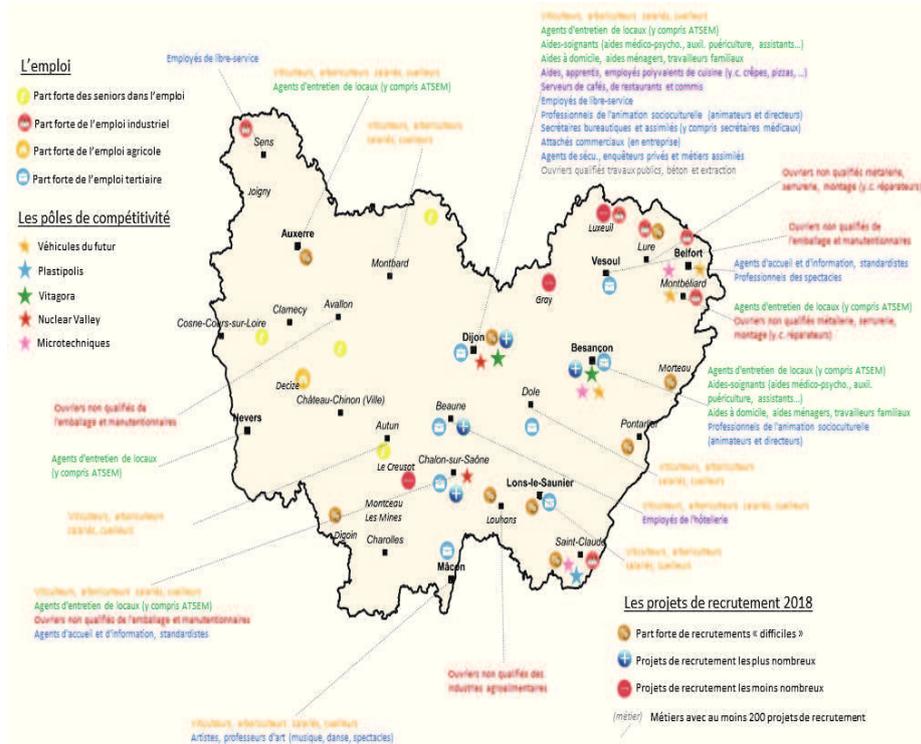
A court terme, Pôle emploi identifie des **projets de recrutement dans environ 1 établissement sur 5** et on en compte 10 000 de plus qu'en 2017.

Les besoins sont plus élevés dans l'agriculture et la construction où 1 établissement sur 4 envisage des recrutements en 2018. A moyen terme, plusieurs secteurs font face à des départs en retraite importants.

La progression des besoins de recrutement à court terme s'accompagne de **difficultés à pourvoir les emplois dans 40 % des cas**. La proportion de ces projets se situe entre 32 % pour le secteur agricole et les industries agro-alimentaires et 62 % pour la construction. Les difficultés ont plusieurs origines : elles peuvent être dues à une mauvaise définition des besoins de l'employeur, aux conditions de travail, à la rémunération ou encore parce que les compétences des candidats ne correspondent pas aux attentes des employeurs.

#### Des besoins à court et moyen terme dans des filières stratégiques pour la région :

- ✓ 3<sup>ème</sup> région de France par le nombre de départs à la retraite entre 2016 et 2020
- ✓ En 2018, les principaux projets de recrutements sont dans l'agroalimentaire et la construction



#### 4 trajectoires face aux départs à venir

**Fort taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) :**

-  - Aides à domicile et aides ménagères
-  - Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
-  - Cadres commerciaux et technico-commerciaux
-  - Coiffeurs, esthéticiens
-  - Professionnels des arts et du spectacle
-  - Cadres de la banque et des assurances
-  - Employés et opérateurs de l'informatique
-  - Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
-  - Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques
-  - Conducteurs d'engins du btp

**Fort tension, nombreux postes à pourvoir (départs nombreux + croissance du métier) :**

-  - Aides à domicile et aides ménagères
-  - Agents d'entretien
-  - Assistantes maternelles
-  - Médecins et assimilés
-  - Aides-soignants
-  - Infirmiers, sages-femmes
-  - Techniciens de la banque et des assurances
-  - Vendeurs
-  - Enseignants
-  - Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)
-  - Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
-  - Ouvriers qualifiés des industries de process
-  - Conducteurs de véhicules
-  - Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics

**Tension moindre (départs nombreux + besoins de recrutements limités par contexte/évolutions) :**

-  - Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
-  - Administrations publiques, professions juridiques, armée, police
-  - Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
-  - Professions intermédiaires administration de la fonction publique (catégorie B et assimilés)
-  - Cadres des services administratifs, comptables et financiers
-  - Maîtrise des magasins et interm. du commerce

**Tension faible (départs nombreux mais renouvellement / adaptation de la main d'œuvre déjà assuré) :**

-  - Industries de process : chimie, pharmacie, agroalimentaire (hors postes qualifiés : techniciens...)
-  - Maintenance (hors postes qualifiés : techniciens...)
-  - Transports (hors conducteurs de véhicules)
-  - Btp (hors postes qualifiés : techniciens...)

Source : Un actif sur trois aura cessé son activité entre 2010 et 2020, INSEE Bourgogne Franche-Comté, Insee Analyse n°10, septembre 2016

#### Des problématiques de recrutement liées aux compétences :

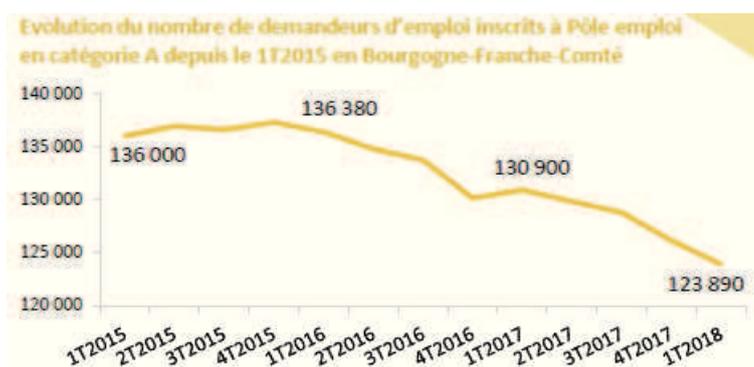
- ✓ 6 secteurs où les difficultés de recrutement sont importantes (L'hébergement et la restauration- Construction- Métallurgie et produits métalliques-Commerce & réparation automobile-Travail du bois, papier et imprimerie- Activités immobilières), mais les causes des difficultés sont multiples.
- ✓ Difficulté pour identifier les métiers et secteurs où les problèmes de recrutement sont dus à un défaut de compétences, qu'elles soient techniques ou liées aux savoirs de bases.

## Présentation de la demande d'emploi (au T1 2018) – Données transmises par Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté

### Evolution annuelle : un transfert des demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A) vers les catégories avec activité réduite (B et C)

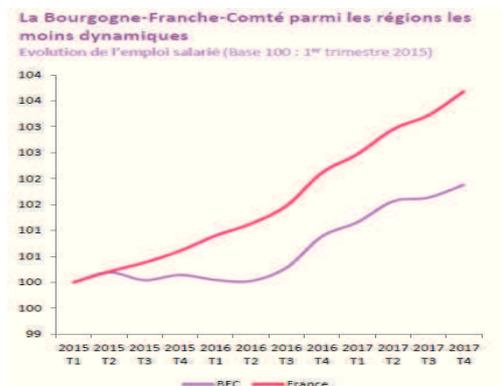
- Le nombre de demandeurs exerçant une activité réduite de courte durée (de moins de 78 heures) ou de longue durée, catégories B et C, est en hausse de 6 870 demandeurs sur un an (soit 8 %). Pendant ce temps, le nombre de personnes sans emploi (catégorie A) en Bourgogne-Franche-Comté recule de 7 010 demandeurs (soit 5,4 %).
- En un an, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories D et E baisse fortement (respectivement – 19 % et – 12 %).
- Les entrées à Pôle emploi en catégorie ABC entre le 1<sup>er</sup> T2017 et le 1<sup>er</sup> T2018 diminuent de 5,5 %, avec une forte baisse des retours d'inactivité (– 22 %) et des licenciements économiques (– 17,6 %).
- Les sorties de Pôle emploi de la catégorie ABC entre le 1<sup>er</sup> T2017 et le 1<sup>er</sup> T2018 affichent une évolution de – 1,1 % avec une forte diminution des entrées en stage (– 23,2 %).

La demande d'emploi en catégorie A continue de baisser en Bourgogne-Franche-Comté.



### L'emploi salarié

La reprise d'emploi reste timide au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017 (+ 0,2 %, et + 1,0 % sur l'année)



### L'emploi intérimaire

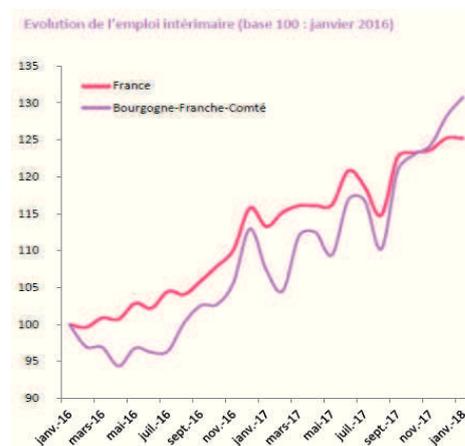
L'intérim progresse de 6,3 % en un trimestre (contre + 1,6 % au niveau national).

2<sup>ème</sup> plus fort taux de recours à l'intérim (5,5 %)

2 700 emplois intérimaires supplémentaires en un an

La hausse trimestrielle de l'intérim est essentiellement portée par :

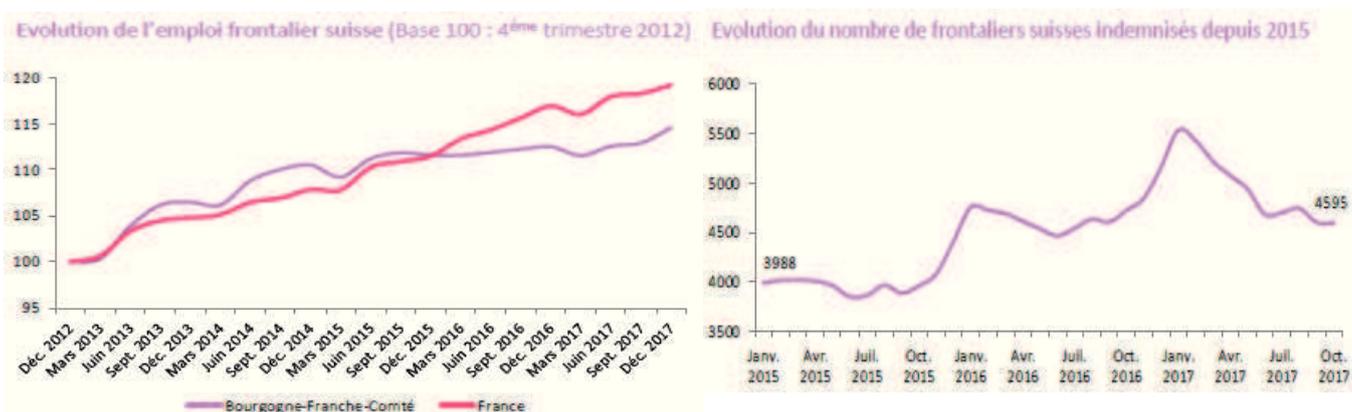
- La Nièvre (+ 14,1%)
- La construction (+ 13,4 %)
- Les cadres et professions intermédiaires (+ 12,4 %)
- La Saône-et-Loire (+ 12,2 %)
- Les employés (+ 11,8%)



## L'emploi frontalier

L'emploi frontalier progresse de 1,8 % sur un an au 4ème trimestre 2017 (+ 2,0 % pour la France)

- 72 % des travailleurs frontaliers suisses de Bourgogne-Franche-Comté viennent du Doubs, 17 % du Jura et 9 % du Territoire de Belfort.
- Le nombre de travailleurs frontaliers suisses est en hausse de 1,3 % en un an dans le Doubs, de 2,9 % dans le Jura et de 3,7 % dans le Territoire de Belfort.
- 64 % des travailleurs frontaliers suisses sont des hommes.
- 40 % travaillent dans le canton de Vaud, 33 % dans le canton de Neuchâtel et 18 % dans le canton du Jura.
- Le nombre de frontaliers suisses indemnisés diminue de 2,7 % en un an



## Les recrutements

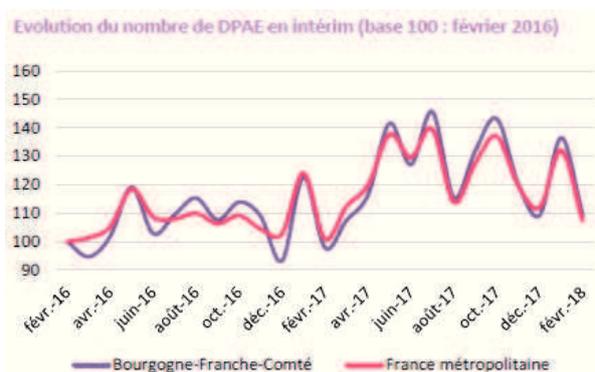
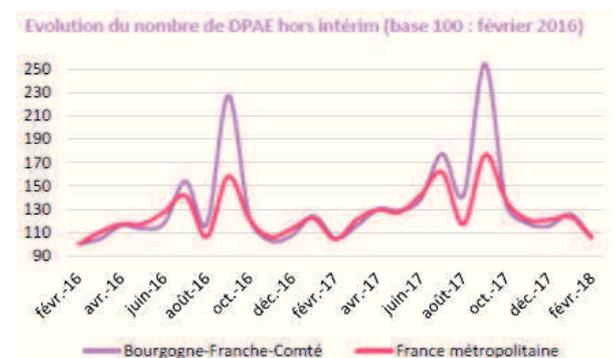
245 000 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) supplémentaires en un an.

### Les DPAE hors intérim

- 11 % de DPAE supplémentaires (+ 83 000) hors intérim en un an en Bourgogne-Franche-Comté contre + 9 % en France métropolitaine.
- 15 % des DPAE hors intérim se font au mois de septembre et 11 % en juillet contre 7 à 8 % les autres mois en BFC.
- Le nombre de DPAE augmente dans tous les secteurs allant de + 7 % dans le commerce à + 19 % dans la construction. La part de DPAE dans l'agriculture est deux fois plus importante dans la région (11 %) qu'en France métropolitaine (5 %). Il en est de même pour l'industrie (6 % contre 3).
- 57 % des DPAE hors intérim sont réalisées par des femmes.
- 14 % des DPAE hors intérim sont des CDI.
- Les entreprises de Côte d'Or ont effectuées 25 % des DPAE hors intérim sur un an. Viennent ensuite les entreprises de Saône-et-Loire avec 23 % des DPAE mais la plus petite hausse annuelle (+ 4 %).

### Les DPAE en intérim

- 17 % de DPAE supplémentaires (+ 162 000) en intérim en un an en Bourgogne-Franche-Comté contre + 15 % en France métropolitaine.
- 68 % des DPAE en intérim sont réalisées par des hommes.
- Les entreprises du Doubs ont réalisées 23 % des DPAE en intérim sur un an suivies par celles de Côte d'Or avec 21 %. Les plus fortes hausses annuelles départementales sont dans le Territoire de Belfort et le Doubs (+ 25 %).



### Les offres d'emploi

Un quart d'offres d'emploi enregistrées (OEE) en plus sur un an

- 25 % d'offres d'emploi supplémentaires enregistrées par Pôle emploi en un an (soit 26 030 offres) en Bourgogne-Franche-Comté contre 16 % en France métropolitaine.
- Les entreprises du secteur des services enregistrent 75 % des offres d'emploi
- Le nombre d'OEE augmente dans tous les secteurs, en particulier pour l'agriculture (+ 78 %).
- 39 % des offres sont pour des CDI en Bourgogne-Franche-Comté contre 44 % en France métropolitaine.
- 27 % des offres sont enregistrées par des établissements de Côte d'Or.
- La Saône-et-Loire a enregistré 38 % d'offres en plus sur un an.
- 78 % des offres concernent des contrats de plus de 32 heures hebdomadaires.
- L'emploi durable (CDI ou contrat de plus de 6 mois) représente 53 % des offres régionales contre 56 % des offres de France métropolitaine.
- 33 % des offres concernent un profil d'employé qualifié contre 39 % en France métropolitaine.
- 56 % des offres d'emploi diffusées sur le site de Pôle emploi proviennent des offres partenaires.

### Les métiers identifiés sur des métiers, dans un contexte de recrutements importants – Données transmises par Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté, issues de BMO

#### Des recrutements importants et une hausse des projets jugés difficile

. **22,7 % des établissements de Bourgogne-Franche-Comté envisagent de recruter en 2018** (source BMO 2018). Cette proportion est plus importante pour les établissements du secteur de l'industrie agroalimentaire et agriculture (25,9 %) et ceux de la construction (25,8 %). La part la plus élevée des établissements recruteurs revient aux structures de 100 salariés ou plus. 82 % de ces établissements envisagent au moins une embauche dans l'année. Près de 78 800 projets de recrutement sont annoncés en 2018 dans la région, soit plus de 10 000 de plus que l'année précédente.

L'ensemble des secteurs d'activité sont concernés par une hausse des **projets jugés difficiles** qui évoluent de 41 % en 2017 à 42 % en 2018. La proportion de ces projets se situe entre 32 % pour le secteur agricole et les industries agro-alimentaires et 62 % pour la construction.

#### Des tensions sur certains métiers ciblés

. **Des tensions fortes** sont présentes dans les études et supports techniques de l'industrie et dans l'installation et maintenance, qui sont en lien avec un haut niveau de qualification. En Bourgogne-Franche-Comté, en 2017, trois groupes de métiers sont marqués par des tensions : les études et supports techniques à l'industrie, l'installation et maintenance, et le transport terrestre.

Ces fortes tensions s'expliquent en partie par le fait que les recruteurs recherchent des niveaux de qualification élevés.

. **Des tensions intermédiaires** apparaissent également pour le transport terrestre, la construction, l'hôtellerie-restauration, la production industrielle et la santé.

Les métiers de la santé, de l'hôtellerie-restauration, de la production industrielle et de la construction sont marqués par un déficit de candidat et un indicateur de tension moyen. Ces domaines sont pénalisés par un déficit d'image lié à leurs conditions de travail (horaires décalés, temps partiel, pénibilité, salaire). Le plus fort taux d'offres non pourvues de la région (3,1 %) concerne les métiers de la santé. Le transport terrestre, quant à lui, enregistre un indice de tension élevé. Il résulte d'un problème d'inadéquation entre les profils des demandeurs d'emploi. Sur certains postes, l'exigence liée au fait de posséder des qualifications techniques (habilitation matières dangereuses...), ou d'effectuer des déplacements à la semaine, peut engendrer des tensions selon le type d'emplois proposés.

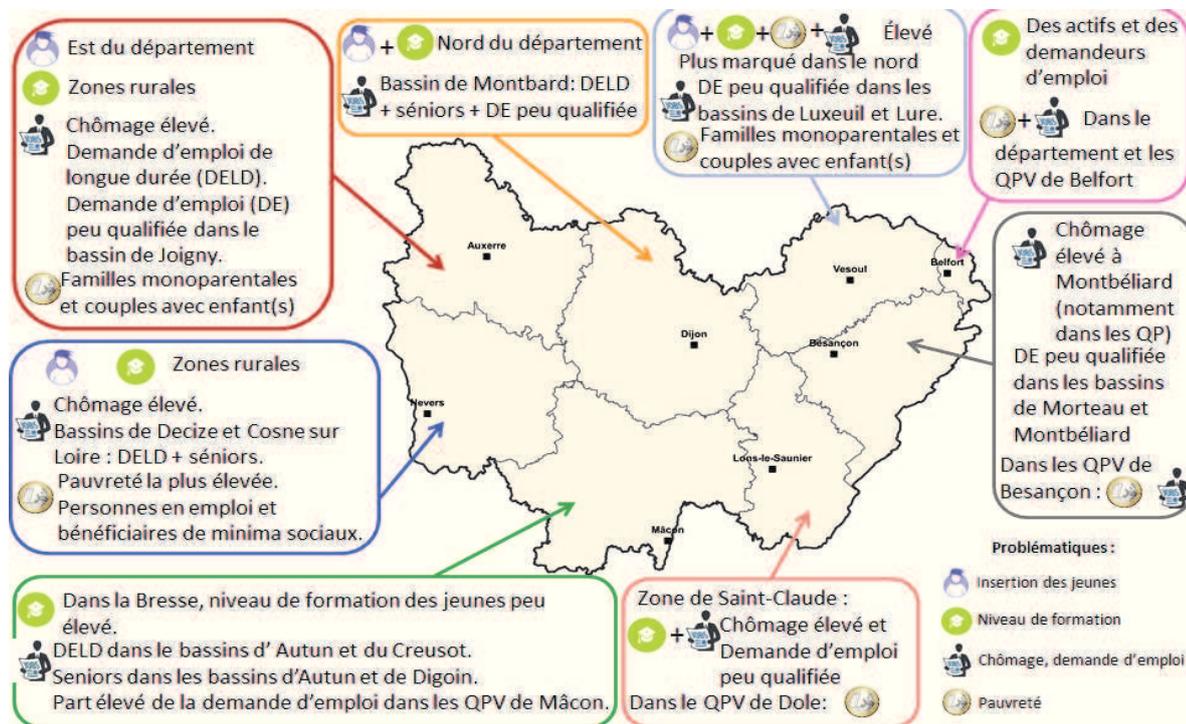
### iv. De forts enjeux d'insertion

Ces éléments serviront de base aux actions à mettre en œuvre dans l'axe 2 du PRIC visant à garantir aux publics les plus éloignés une formation adaptées.

- ✓ 1/3 de la population au chômage ou en inactivité (hors retraite et scolaire) concernée
  - 117 000 personnes prioritaires parmi les actifs les moins formés :
    - 79 000 chômeurs de 26 ans et plus
    - 38 000 jeunes qui ne sont ni emploi ni en formation

- ✓ La carte ci-dessous illustre les enjeux forts d'insertion sur les différents bassins d'emploi de la région :

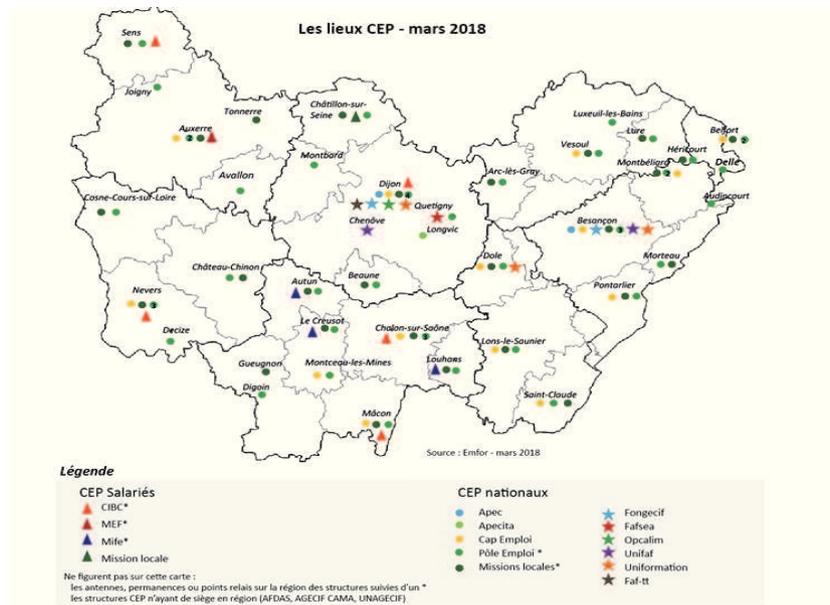
Figure 6: des enjeux d'insertion différents selon les territoires

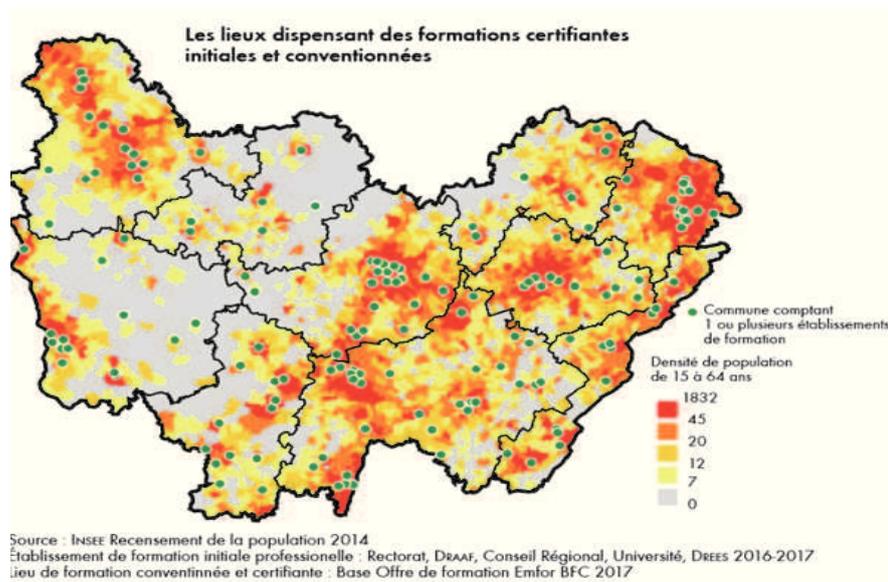
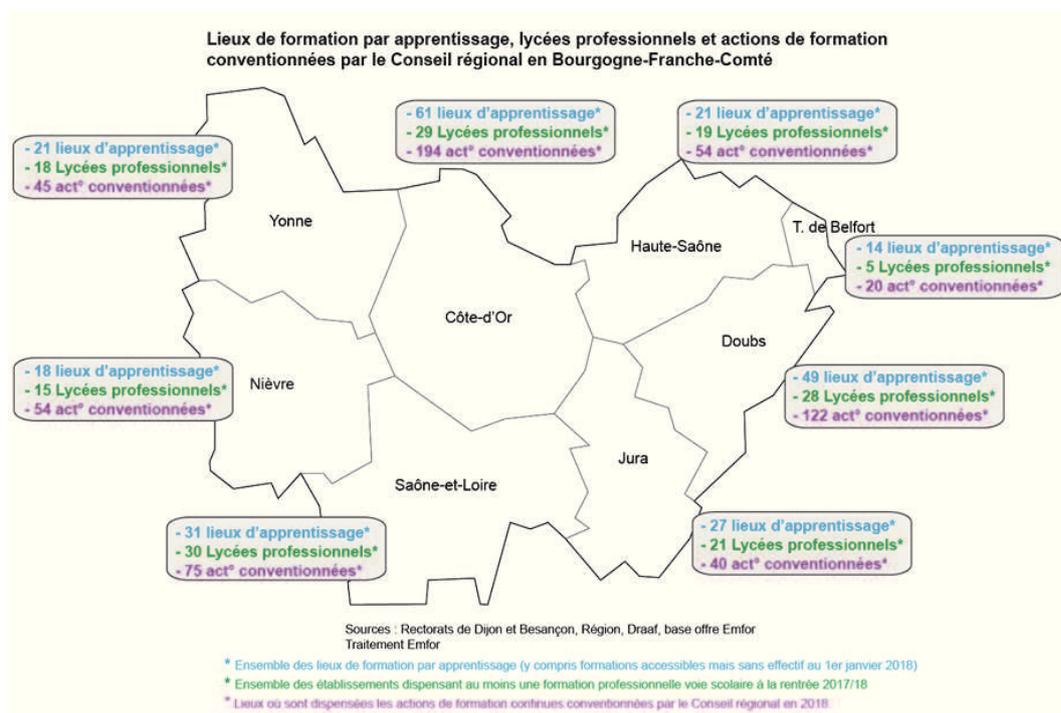


## V. Un appareil de formation et d'accompagnement maillant de manière satisfaisante le territoire

- ✓ Un maillage complet du territoire en Conseillers en Evolution Professionnelle CEP
- ✓ 23 Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
- ✓ 123 maisons de service au public
- ✓ 242 lieux de formations par apprentissage
- ✓ 165 lycées professionnels
- ✓ 600 lieux de formations pour les actions conventionnées par le Conseil Régional
- ✓ Existence de quelques disparités territoriales de la couverture de la population par des lieux de formation certifiantes, initiales et conventionnées

Figure 7: implantation géographique des lieux d'accueil, d'accompagnement et de formation





La cartographie des lieux CEP en région montre un maillage complet du territoire. Les antennes, permanences et points relais de ces lieux, non représentés ici pour des raisons de lisibilité viennent largement compléter ce dispositif (plus de 200 points d'accueil pour le seul réseau des missions locales).

La région compte 23 PSAD plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs scolaires, avec pour objectif d'apporter une réponse personnalisée et rapide à chaque jeune de plus de 16 ans sans diplôme.

Parallèlement, les MSP Maisons sociales de proximité délivrent une offre de proximité à tous les publics en les accompagnant dans leurs démarches administratives. L'offre de service est spécifique à chaque MSP et adaptée aux besoins identifiés sur le bassin de vie.

A la rentrée 2017/18, 242 lieux de formation par apprentissage sont accessibles en région.

Parallèlement, 165 lycées professionnels proposent une offre de formation professionnelle initiale par la voie scolaire.

En complément de cette offre de formation professionnelle initiale, plus de 600 lieux dispensent en 2018 des actions de formation conventionnées par le Conseil régional.

## VI. SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC : CARACTÉRISTIQUES DE LA BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

Tableau 1 : Analyse Atouts-Faiblesses de la région Bourgogne-Franche-Comté

Atouts	Faiblesses
<p><b>Social</b> Un taux de pauvreté plus faible qu'en France métropolitaine Moins d'inégalités de revenus qu'en France métropolitaine</p> <p><b>Emploi</b> Un taux de chômage inférieur au taux national Un taux d'emploi plus élevé qu'en France métropolitaine notamment des jeunes Une hausse de l'emploi salarié dans les services Des besoins de main d'œuvre en Suisse</p> <p><b>Formation</b> Un niveau de formation de la population en progression Une élévation du niveau de qualification des actifs en emploi</p>	<p><b>Démographie</b> Faible densité de population Une population plus âgée et vieillissement plus marqué qu'en moyenne nationale Une progression de la population plus faible (soldes naturel et migratoire intérieurs)</p> <p><b>Social</b> Des revenus plus faibles Des zones d'emploi très touchées par la précarité en dépit d'une bonne moyenne régionale</p> <p><b>Formation</b> Un plus faible niveau de formation de la population Niveau de formation des demandeurs d'emploi inférieur à celui relevé au plan national</p> <p><b>Emploi</b> Une part importante des seniors parmi les demandeurs d'emploi Une faiblesse de l'emploi tertiaire</p>
Opportunités	Menaces
<p><b>Economie</b> Des compétences et un savoir-faire dans les secteurs de l'industrie Le développement d'une agriculture de qualité Une localisation de la région favorable et une bonne accessibilité</p>	<p><b>Economie</b> Une image de l'industrie parfois négative Plus de petits établissements</p>

- ✓ 2 820 000 habitants, 59 hbts.km<sup>2</sup>
- ✓ Taux d'activité de 73,6 % vs 73,5 % en France métropolitaine
- ✓ Taux de chômage de 8,2 % en 2017 vs 9,1% en France métropolitaine
- ✓ Taux de chômage des jeunes de 20,2 % en 2017 vs 21,6% en France métropolitaine
- ✓ 19 % d'emplois industriels vs 14% en France métropolitaine
- ✓ Des spécialisations sectorielles et territoriales

Source : diagnostic CPRDFOP 2017-2021

## II-2-2- Des ressources existantes importantes en matière d'information, d'orientation, d'accompagnement et de formation pour asseoir le PRIC

### **I. Le Service public de l'orientation SPRO**

La Région détient depuis la loi du 5 mars 2014 une compétence en matière d'orientation avec notamment pour rôle, en lien avec les autorités académiques, d'organiser un service public d'orientation tout au long de la vie en région.

Cette compétence représente pour la Région un enjeu majeur car elle doit lui permettre, avec ses partenaires, de renforcer le lien entre économie-orientation-formation, et de garantir un niveau de qualité du service favorisant l'adaptabilité des publics dans l'environnement économique et professionnel, en créant les conditions d'une orientation choisie.

C'est dans ce cadre que la Région a adopté un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation tout au long de la vie, lors de son Assemblée plénière du 14-15 décembre 2017.

Ce schéma est structuré autour de 4 enjeux partagés :

- ✓ **Créer les conditions d'une coopération entre les différents acteurs**  
Les conditions de réussite de la mise en œuvre du SPROTLV sont étroitement liées à la mobilisation, à la synergie et à la coopération des réseaux et des acteurs sur les territoires, tant au niveau régional que local qui devra se traduire par le développement d'une culture professionnelle et par la constitution d'une véritable communauté de métiers.
- ✓ **Accompagner les publics dans l'appréhension de l'environnement économique et des métiers**  
Les moyens et outils aujourd'hui dédiés à l'information et à l'orientation des publics par les partenaires doivent s'organiser en complémentarité sur l'ensemble des territoires et le contenu de l'information délivrée doit intégrer encore davantage la connaissance de l'environnement économique et de l'évolution des métiers. Cléor est devenu un outil désormais incontournable et bien installé, dans le dispositif d'orientation en région.
- ✓ **Offrir à chaque citoyen un service de qualité et de proximité dans une logique d'accompagnement tout au long de la vie**  
La qualité des informations délivrées au public et notamment celles servant la connaissance des métiers et des formations, ainsi que les outils de leur diffusion sont des enjeux pour permettre des choix éclairés. Les différents diagnostics réalisés dans le cadre de la préparation du CPRDFOP et notamment l'état des lieux des manifestations dédiées à l'information des publics et le recensement des outils d'information et d'orientation, encouragent les partenaires à rénover les interventions sur ces sujets.
- ✓ **Garantir la complémentarité et la cohérence des solutions offertes aux jeunes décrocheurs**  
Sur chacun des territoires, le repérage des publics décrocheurs est désormais beaucoup plus précis et leur prise en charge efficace. Les problématiques du décrochage scolaire, mais également de la réussite universitaire, restent une préoccupation forte des pouvoirs publics. A ce titre, l'Etat et la Région souhaitent renforcer leur action en faveur l'accompagnement des jeunes sortis sans qualification professionnelle du système de formation, au travers notamment d'une coordination renouvelée des acteurs des Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD).

Ainsi, le PRIC pourra largement s'appuyer sur les 62 structures membres du SPRO et leurs 224 points d'accueil répartis sur tout le territoire pour accompagner les publics vers les formations nouvelles mises en place, pour les informer sur les métiers en tension et sur les dispositifs les plus adaptés à leur projet.

Un important travail sera à réaliser dans le cadre du PRIC avec les acteurs du SPRO pour aller chercher les publics qui sont les plus éloignés de l'emploi et les plus en difficulté, les publics dits « invisibles ».

### **II. Le service public régional de la formation professionnelle SPRF**

Dans le cadre de sa priorité emploi, la Région a fait le choix de mettre en place un **service public régional de la formation professionnelle (SPRF)** dont l'objectif vise à « assurer à tout citoyen privé d'emploi l'accès à un parcours de formation adapté pour lui permettre d'acquérir un premier niveau de qualification gage d'une meilleure insertion professionnelle ». Ce service intègre toutes les phases constitutives d'un parcours de formation jusqu'à la qualification.

Le Service Public Régional de la Formation professionnelle (SPRF) est déployé sur le territoire régional dans ses différentes composantes, afin de répondre au mieux aux besoins en compétences des entreprises/secteurs et des territoires, tout en les articulant avec les besoins et les situations des publics :

## II.1 Les parcours amont à la qualification :

### . Le Dispositif d'accompagnement à la qualification DAQ :

Géré sous la forme d'un service d'intérêt économique général (SIEG) avec habilitation de porteurs de projets (pilotant un groupement d'organismes de formation), le dispositif d'accompagnement à la qualification (DAQ) vise à permettre au public le plus éloigné de l'emploi d'accéder à un premier niveau de qualification, grâce à une phase de formation amont individualisée et qui regroupe plusieurs objectifs de formation en son sein, dans une optique de sécurisation et d'adaptation des parcours de formation. Le DAQ permet de travailler notamment les compétences de base (Cléa), la maîtrise numérique, la maîtrise de la langue à visée professionnelle FLE, la valorisation de ses compétences, la mise en situation professionnelle, la construction du projet professionnel, et les prérequis pour l'entrée en formation qualifiante.

Organisé sur 21 plateformes géographiques correspondant aux zones d'emploi ou à une subdivision de zone d'emploi, le dispositif propose une offre de proximité identique sur l'ensemble du territoire et intègre des obligations de service public fortes qui se déclinent en termes d'égalité, de continuité, de transparence, de qualité et de mutabilité. Le DAQ permet un parcours modulaire individualisé et sécurisé organisé autour de prestations distinctes mais complémentaires et mobilisables si besoin :

- Un accueil et une construction du parcours de formation du bénéficiaire sont réalisés en identifiant un besoin de formation en amont d'une qualification et/ou certification.
- Un accompagnement individualisé et permanent du parcours de formation par personne « ressource » qui est son référent/accompagnateur de parcours.
- Des modules de remise à niveau (favorisant l'acquisition de certifications comme le CFG, le PCIE...) et « socle de connaissances et compétences » avec notamment la préparation du certificat CléA créé par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation et qui constitue le « pivot » de cette prestation.
- Des modules permettant une approche des compétences professionnelles afin de favoriser l'accès à la qualification en travaillant sur les prérequis professionnels en amont de la formation qualifiante et en favorisant les mises en situation professionnelle.

### . Le Dispositif de formation linguistique DFL :

Afin de répondre à la fois aux besoins en maîtrise de la langue française des publics et d'agir fortement sur sa compétence en matière de lutte contre l'illettrisme, la Région a souhaité mettre en œuvre dès fin 2017 un dispositif de formation linguistique en faveur de tous les publics pour qui la non maîtrise de la langue française constitue un frein : les publics en situation d'illettrisme voire d'analphabétisme mais également ceux relevant du « Français Langue Etrangère » peuvent bénéficier dans ce cadre d'un parcours intégré : un accueil/positionnement et un suivi individualisé pendant la phase de formation, et des formations adaptées à leur situation dans une visée professionnelle.

Ce dispositif est décliné sur les 21 territoires définis pour le DAQ, afin que sa mise en œuvre soit assurée au plus près des publics auxquels il s'adresse.

### . Le dispositif « Une formation pour moi ? C'est possible ! »

Initié au titre du Plan d'amorçage du PIC, sa mise en œuvre effective est en cours depuis début août 2018. Il s'agit par ce dispositif de tenter de toucher le public pour qui la formation n'est pas envisagée. Il doit permettre d'inciter fortement les personnes pas ou peu qualifiées, d'envisager d'entrer sur un parcours de formation, d'identifier les compétences détenues ainsi que les éventuels freins à l'entrée, de mieux intégrer les compétences relationnelles et de faire émerger une prise de conscience du besoin de qualification.

En complémentarité du DAQ, du DFL, et d'autres dispositifs de formation, il se décline également sur les 21 mêmes territoires.

### . Les E2c Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance :

Les E2c offrent un accompagnement quotidien à des jeunes de moins de 26 ans ayant quitté le système scolaire sans qualification et sans emploi (), ou à des demandeurs d'emploi de longue durée de 26 à 30 ans. Elles mobilisent des personnels, aux compétences adaptées aux diverses problématiques (formateurs, éducateurs spécialisés et sportifs, chargés de mission entreprises) qui se relaient pour mettre en place à la fois : des modules d'adaptation aux règles et aux normes, de la remise à niveau, de la découverte des métiers en alternance, une intégration sociale et professionnelle (stages...) et des accompagnements renforcés. La région compte 5 écoles E2c.

### . Les formations pour les personnes sous-main de justice

Depuis le 1er janvier 2015, suite au transfert de compétences issu de la loi du 05 mars 2014, la Région Bourgogne-Franche-Comté suite à la fusion, finance la formation professionnelle des personnes placées sous-main de justice au sein de 8 maisons d'arrêt : Dijon, Besançon, Montbéliard, Lons-le-Saunier, Nevers, Vesoul, Auxerre et Belfort ; et de deux établissements pour peine : le Centre pénitentiaire de Varennes-le-Grand et le Centre de détention de Joux-la-Ville.

En lien avec les directions de ces structures, la Région lance des appels d'offres et finance des formations pré-qualifiantes (maîtrise de la langue FLE, compétences de base Cléa....), mais également qualifiantes pour les détenus.

Le PRIC devrait permettre de développer cette offre de formation, ciblant un public en grande difficulté souvent peu qualifié, et visant l'acquisition de savoirs et de compétences qui leur permettra une insertion professionnelle durable à la sortie (lutte contre la récidive).

## **II.2 Les parcours qualifiants :**

### . Le dispositif des formations qualifiantes

Dispositif financé sous forme de marchés publics (à bons de commande désormais), les formations qualifiantes visant des formations de niveau V et IV, permettent un retour à l'emploi dans des secteurs en tension ou d'avenir, sur tout le territoire.

Les formations qualifiantes proposées sont : soit certifiantes, diplômantes voire modularisées, mais répondent toujours aux besoins en emploi des entreprises/secteurs et des territoires.

Dans le cadre du PRIC, de nouveaux marchés innovants ont été élaborés pour permettre de disposer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'une offre de formation dans le domaine du BTP (modularisée, pluridisciplinaire, définie en blocs de compétences et visant à répondre aux enjeux de transformation numérique/énergétique) ainsi que dans le secteur de la maroquinerie (offre à visée certifiante restructurée pour répondre aux besoins récurrents du réseau d'entreprises régionales).

Cette offre de formation collective est complétée par 2 dispositifs individuels présentés ci-dessous et en articulation étroite avec l'offre de Pôle emploi.

### . Les aides individuelles visant des formations supérieures

Ces aides sont financées par la Région et gérées par Pôle emploi. Ce dispositif permet de répondre à des besoins spécifiques de formation au-delà du niveau IV visant un retour à l'emploi, notamment dans le cadre d'une reconversion professionnelle et/ou de l'acquisition d'un niveau de qualification supérieur, dans des secteurs d'activité en développement ou d'avenir, très ciblés.

Il sera refondu en 2019 pour s'adapter au mieux aux nouveaux besoins. Ce dispositif ne répond pas aux exigences du PRIC (visant des publics sans qualifications, formation niveau V et IV), et correspond donc au Socle régional à maintenir durant la période.

### . Le Fonds régional d'appui à la professionnalisation FRAP:

Afin de compléter l'offre collective de formations, le Fonds régional d'appui à la professionnalisation (FRAP) permet à la Région de cofinancer, à destination des demandeurs d'emploi, des actions de formation préalables à leur recrutement. Les métiers visés sont ceux pour lesquels une réponse en matière de main d'œuvre n'est pas possible à brève échéance. Certains demandeurs d'emploi disposant d'un profil adapté aux exigences des postes à pourvoir sont en effet disponibles mais doivent détenir la qualification ou l'habilitation requise pour être recrutés.

Dans certains secteurs, les entreprises manquent de main d'œuvre qualifiée adaptée à ses besoins. Elles peuvent se faire aider pour faire face à cette situation. Le fonds régional d'appui à la professionnalisation (FRAP) permet de créer des montages financiers entre Pôle emploi, des collecteurs de fonds de formation (OPCA) et la Région et de créer des formations "sur mesure" à l'attention de candidats recrutés par des entreprises qui peuvent bénéficier de profils de compétences qui correspondent à leurs attentes.

. Parallèlement à tous ces dispositifs, il est important de valoriser les dispositifs régionaux de conseils/information et d'accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience (VAE). Il s'agit d'une excellente mesure qui vient d'être assouplie dans ses modalités et ses durées minimales d'expérience. Les dispositifs régionaux actuels permettent de répondre aux besoins. Cependant, une attention particulière sera portée aux formations post-jury VAE qui risquent d'être davantage sollicitées par des validations partielles plus nombreuses.

### III. Les dispositifs de formation mis en place par Pôle emploi complètent l'offre régionale

En étroite articulation avec l'offre de la Région Bourgogne-Franche-Comté, et appuyé sur la base d'une convention-cadre et des conventions annuelles dont celles du Plan 500 et plus récemment du PIC phase d'amorçage, Pôle emploi participe fortement à l'effort de formations régional des demandeurs d'emploi.

Ainsi, dans le cadre d'un partenariat fort, Pôle emploi et la Région ont conjugué leur effort pour mettre en œuvre les 5 731 entrées supplémentaires du PIC 2018.

Pour ce faire, une convention spécifique a été signée le 4 juin 2018 prévoyant de déléguer à Pôle emploi la mise en œuvre de 2 460 places de formation additionnelles en 2018, en articulation avec l'offre régionale, sur les niveaux V voire IV, avec en priorité la mobilisation du dispositif AIF Aides individuelles à la formation, puis si besoin les AFC Actions de formation conventionnées.

Ce partenariat important, qui permet d'offrir une offre de formation de qualité adaptée aux enjeux, sera poursuivi durant toute la durée du PRIC.

#### . Les AIF Aides individuelles à la formation

Il s'agit d'un dispositif permettant de financer partiellement ou totalement des demandes individuelles de formation, visant un retour à l'emploi, qui ne trouvent pas de réponse dans l'offre collective.

#### . Les AFC Actions de formation conventionnées

Dispositif de formations collectives financées via des marchés publics avec bons de commande sans mini et sans maxi, il vient compléter l'offre de formation collective régionale, lorsqu'un nouveau besoin sectoriel ou territorial apparaît, ou un besoin de nouveaux lieux de formation, de nouvelles dates de session...

Ces formations sont mises en place après coordination avec les services de la Région.

#### . Les dispositifs POE préparation opérationnelle à l'emploi, AFPR Actions de formation préalable au recrutement

Comme évoqué ci-dessus, il s'agit de dispositifs permettant de répondre à des besoins spécifiques de recrutement d'entreprises ou de secteurs en tension, par la mise en place de formations adaptées, de sélection des stagiaires futurs salariés et de co-financements avec d'autres partenaires comme la Région, les OPCA...

L'engagement de recrutement d'entreprises à l'issue de la formation, est un élément de motivation et de garantie essentiel pour les demandeurs d'emploi qui entrent dans ces parcours.

### IV. Synthèse de l'état des lieux des ressources existantes

Atouts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"><li>- Approche en mode parcours (DFL, DAQ, UFPM, ...)</li><li>- Territorialisation de l'offre au plus près des publics auxquels elle est destinée,</li><li>- Parcours sécurisé sur le DAQ par l'accompagnement d'un référent de parcours</li><li>- Parcours est individualisé grâce à la mobilisation de modules adaptés aux besoins spécifiques de chaque stagiaire (DAQ) aussi bien en termes de contenu que de durée</li><li>- Le parcours DAQ permet au stagiaire au fur et à mesure de son avancée de valoriser les compétences acquises et de valider des certifications</li><li>- UFMP doit permettre d'aller chercher les personnes qui restent éloignées de tout système de formation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Approche « statutaire » des bénéficiaires (ASS, BRSA, catégories de DE-1,2,3, ...),</li><li>- Sessions de formation contraintes par le peu de jurys de certification,</li><li>- Besoin de lisibilité pour les publics et les professionnels au regard du nombre importants de dispositifs et de la multitude d'intervenants,</li><li>- Un appareil de formation régional sous utilisé au regard du public potentiel,</li><li>- ...</li></ul>

Au-delà des expérimentations qui sont proposées au comité scientifique national d'évaluation, le 1<sup>er</sup> semestre 2019 sera mis à profit pour poursuivre le travail d'évolution et d'adaptation de l'appareil de formation.

## II-2-3- Modalités spécifiques de pilotage pour l'élaboration du PRIC

Afin de pouvoir recenser l'ensemble des projets nouveaux intéressants à développer dans le cadre du PRIC Bourgogne-Franche-Comté et de les intégrer au mieux dans le projet régional de PRIC, il a été retenu de mettre en place un **pilotage spécifique à 3 niveaux** :

- **Un comité stratégique** composé de :
  - o Mme la Présidente de région et de Mr le Préfet de région
  - o Les directions techniques : DGS/DGA collectivité régionale – SGAR - DIRECCTE
  - o Un ou plusieurs Vice-président(s) (thèmes formation, développement économique, agriculture...)
  - o Le directeur régional de Pôle Emploi
  - o Les recteurs des deux académies

Son rôle est de valider l'avancée et le travail technique, de s'assurer du respect des enjeux, de prévoir la communication de l'élaboration du plan. Sa fréquence est semestrielle et pourra être couplée avec les comités pléniérs du CREFOP qui se tiennent sur le même rythme.

- **Un comité technique** composé de :
  - o L'Etat : SGAR - DIRECCTE
  - o Le rectorat : DAFPIC
  - o La DRAAF et la DRJSCS
  - o Le Conseil régional : Vice-président Formation et services (approche transversale avec les autres directions)
  - o Les partenaires sociaux (Co-Présidents CREFOP + 4 autres représentants)
  - o Pôle Emploi (Directeur régional ou adjoints)
  - o L'Association Régionale des Missions Locales
  - o Cheops

Son rôle est d'élaborer le document de travail PRIC, de définir et d'animer les Groupes de Travail thématiques. Il rend compte de l'avancement des travaux au Comité stratégique. Le lancement du 1<sup>er</sup> comité technique a eu lieu le 11 juillet 2018. Un 2<sup>nd</sup> comité technique de suivi de l'élaboration du Pacte régional s'est tenu le 8 novembre 2018.

- Une large concertation grâce à la mise en place de **5 Groupes de Travail thématiques** associant tous les acteurs de l'emploi et de la formation, et pilotés par EMFOR (CARIF-OREF régional).

Véritable spécificité régionale, l'élaboration du PRIC en Bourgogne-Franche-Comté a été organisée de manière largement concertée, sur la base du quadripartisme et en appelant plus largement chaque acteur à pouvoir contribuer à cette nouvelle dynamique pour transformer notre société et notre territoire.

Le principe de cette gouvernance et cette concertation déployées dans la phase d'élaboration du PRIC sera poursuivi tout au long de la mise en œuvre et du suivi du PRIC.

## II-2-4- Modalités de cette large concertation

Ainsi, la concertation de l'élaboration du PRIC a été décomposée en 5 grands thèmes validés en Comité stratégique du 17/07/2018, et ont été travaillés dans **5 Groupes de travail thématiques** dans une logique d'intelligence collective.

### **Lancement de la démarche :**



**Une réunion des acteurs emploi/formation/orientation le 7 septembre 2018** présidée par le Direccte et la Vice-Présidente en charge de la formation à la Région, pour annoncer le lancement de la démarche de concertation d'élaboration du PRIC en Bourgogne France Comté.  
Cette rencontre a réuni plus de 120 participants.

### **5 Groupes de travail thématiques GT :**



### **GT Sourcing**

- *Evolution des méthodes*
- *Parole de citoyens et de visions : Analyse des points de blocages*
- *Conditions de réussite pour mobiliser les publics*
- *Autres publics à intégrer dans le PRIC : Réflexion sur les « chercheurs » non-inscrits à Pole Emploi*

Famille d'acteurs mobilisés : acteurs de l'AIOA, S.P.E, acteurs QPV, acteurs de l'insertion, Etat, Région, partenaires sociaux, OPCA



### **Observation en continu/prospective/ développement des compétences en cohérence avec les transformations sociétales et les besoins RH des acteurs économiques**

- *Satisfaction des besoins à court terme*
- *Impact des transformations sociétales*
- *Prospective à moyen long terme : évolution du travail, des formes de travail, des organisations, transformation des compétences, entreprises actrices et accompagnées*
- *Impact du numérique, transition écologique*
- *Evolution des certifications*

Famille d'acteurs mobilisés : acteurs économiques (branches, consulaires, entreprises...), Etat, Région, Pôle emploi, partenaires sociaux, Urssaf, AER, autorités académiques, organismes de formation



### **Adaptation des formes pédagogiques / rénovation de l'offre de formation en cohérence avec la typologie des publics (l'individu au cœur du processus) et les besoins en compétences**

- *Agilité et adaptation des parcours de formation : de l'accompagnement des publics et des attentes des entreprises*
- *Développement des compétences en situation de travail*
- *Certifications : blocs complémentaires – contrôle qualité*
- *Accompagner OF dans leur évolution pédagogique (support – savoirs faire, bloc adapté à la typologie de la personne)*

Famille d'acteurs mobilisés : acteurs de la formation, Etat, Région, partenaires sociaux, OPCA, SPE, acteurs de l'accompagnement



### **Evolution de la commande publique de formation et certifications**

- *Evolution des modes d'achat de formation, évolution de l'offre de formation pour stimuler les nouvelles idées, placer l'innovation comme critères de choix*
- *Evolution des certifications*

Famille d'acteurs mobilisés : Etat, Région, partenaires sociaux, OPCA, Pôle emploi



### **Libérer les initiatives dans les territoires**

- *Expérimentations : soutenir et favoriser les initiatives innovantes*
- *Animation dynamique collective territoriale (travailler ensemble)*
- *Comment définir un cadre de coordination permettant des échanges et des mutualisations territoriales (lieux de formation, partage des ressources, ...). Comment éviter les concurrences stériles entre acteurs ?*
- *Répondre en proximité aux freins à l'accès à l'emploi notamment des publics en précarité: ruralité / QPV.*

Famille d'acteurs mobilisés : partenaires mobilisés dans les autres groupes

Les groupes de travail thématiques sont composés d'une vingtaine de personnes maximum et se sont déroulés entre le 7 septembre et le 15 octobre 2018. Chaque GT s'est réuni au moins 3 fois durant la période.

Des experts en développement des compétences, en certification, en pédagogie, en apprenance, en neurologie appliquée, en théorie de la motivation, en analyse et organisation du travail, en didactique professionnelle, en expertise territoriale ainsi que des citoyens ont été mobilisés, lors de l'animation de chaque groupe de travail.

### GT1 : sourcing

13 septembre 9H30 à 12h30 Lieu Emfor Besançon
28 septembre 9H30 à 12h30 Lieu Emfor Dijon
12 octobre 9H30 à 12h30 Lieu Emfor Besançon

### GT2 : prospective

11 septembre 9H30 à 12h30 Lieu Emfor Dijon
27 septembre 9H30 à 12h30 Lieu Emfor Besançon
11 octobre 9H30 à 12h30 Lieu Emfor Dijon

### GT3 : offre de formation

11 septembre 14H à 17H Lieu Emfor Dijon
27 septembre 14H à 17H Lieu Emfor Besançon
11 octobre 14H à 17H Lieu Emfor Dijon

### GT4 : commande publique

13 septembre 14H à 17H Lieu Emfor Besançon
28 septembre 14H à 17H Lieu Emfor Dijon
12 octobre 14H à 17H Lieu Emfor Besançon

### GT5 : initiatives territoriales

18 septembre 14H à 17H Lieu Emfor Besançon
1er octobre 14H à 17H Lieu Emfor Dijon
15 octobre 14H à 17H Lieu Emfor Besançon

## II-2-5- Des retours riches et innovants de cette concertation, base d'un PRIC partagé et capable d'accompagner les transformations de la société

Des comptes rendus de l'ensemble des réunions des GT ont été rédigés par EMFOR et mis à disposition de tous, via la plateforme d'échanges ESIA ([www.esia-fc.org](http://www.esia-fc.org)).

D'autre part, tous les acteurs ayant participé à ces travaux ont été invités à transmettre des propositions d'actions pour l'élaboration du PRIC, sur la base de contribution d'acteurs plus générale ou de fiche-action présentant un projet visé.

Au final, **ce sont plus d'une centaine de fiches-actions, et d'une vingtaine de contributions d'acteurs**, qui ont été recensées, et toutes analysées avec précision par l'Etat et la Région, pour intégration dans le PRIC Bourgogne-Franche-Comté.

L'ensemble de ces documents et projets d'actions détaillés sont accessibles à tous, également via la plateforme d'échanges ESIA ([www.esia-fc.org](http://www.esia-fc.org)).

De manière synthétique, une première analyse des fiches-actions permet d'en définir les grandes thématiques et les typologies d'actions visées :

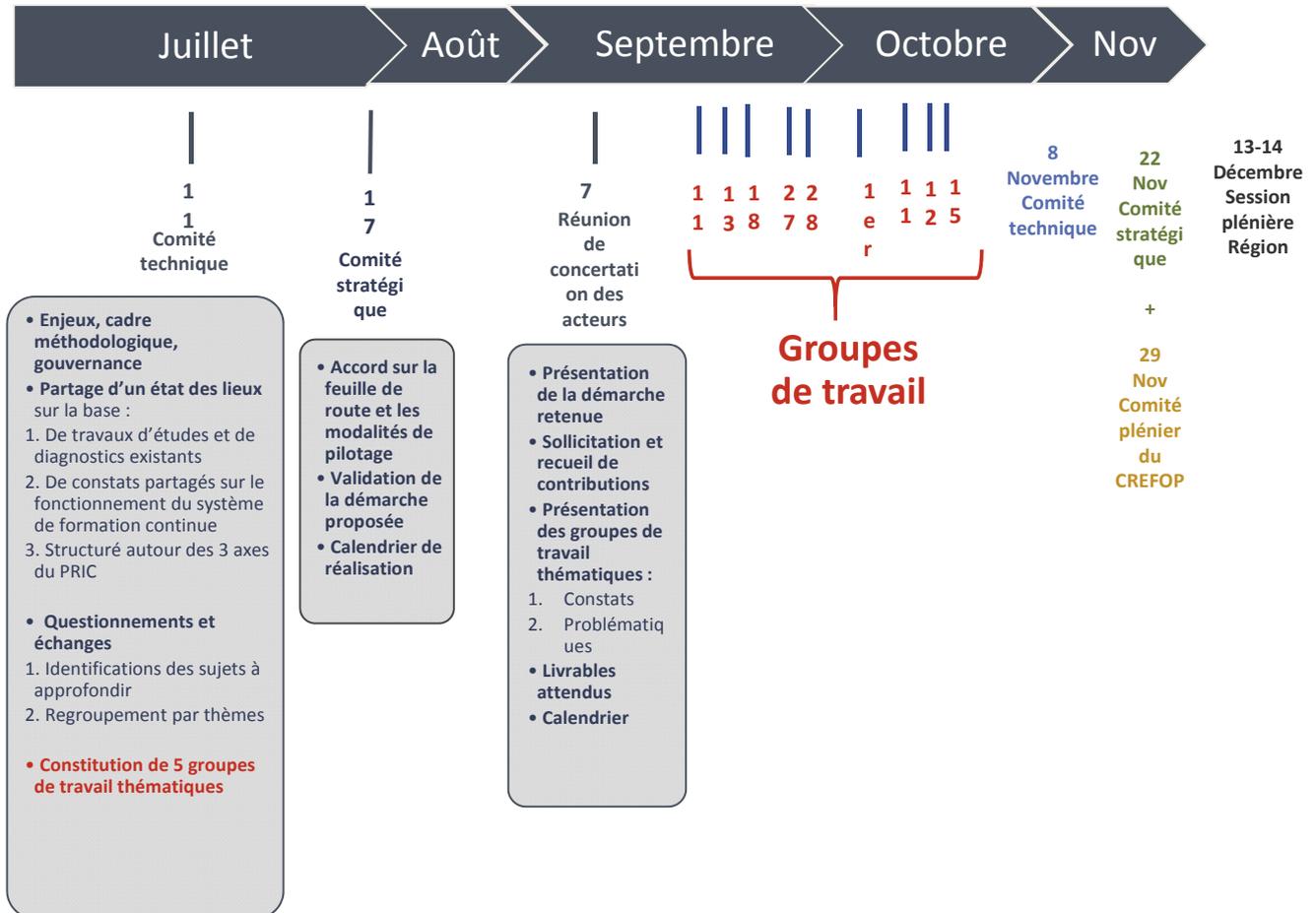
REPARTITION PAR GROUPES DE TRAVAIL		
Sourcing		17%
Observation		11%
Rénovation pédagogique		52%
Commande publique		6%
Initiatives territoriales		14%

REPARTITION PAR AXE	
AXE 1 – Parcours qualifiants renouvelés dans leur contenus au regard des besoins de l'économie	36%
AXE 2 - Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences	30%
AXE 3 - Transverse	34%

Les 2 tableaux détaillant les retours reçus de la part de tous les acteurs (contributions et fiches-actions), présentés de manière synthétique dans leur contenu, et avec l'argument explicatif de leur prise en compte dans le cadre du PRIC Bourgogne-Franche-Comté sont joints en annexe 2 (contributions) et 3 (fiches-actions).

## II-2-6- Calendrier général de la démarche régionale

### Stratégie régionale : la démarche Elaboration PRIC en Région



## II-3- Ambitions et priorités poursuivies dans le PRIC Bourgogne-Franche-Comté 2019-2022

Dans le cadrage national du PIC, conformément aux orientations du CPRDFOP, et sur la base du diagnostic territorial et des contributions très importantes et riches remontées par l'ensemble des partenaires régionaux, le PRIC Bourgogne-Franche-Comté s'annonce comme **un plan partagé, concret, ambitieux, évolutif et concerté.**

Ainsi, l'ensemble des contributions des partenaires ont été analysées, mais certaines méritent encore d'être approfondies afin de voir comment les intégrer dans le PRIC Bourgogne France Comté. C'est pour cela que la déclinaison précise des actions présentée ci-dessous pourra évoluer durant toute la durée de vie du PRIC, permettant à certains projets d'être réalisés, à d'autres d'être retravaillés, et à d'autres encore d'être étudiés et expérimentés puis généralisés.

Le **programme PRIC présenté ci-dessous se veut avant tout évolutif** pour tenir compte de ces projets dont la réflexion n'est pas encore aboutie à ce jour et des nouveautés qui pourraient intervenir durant toute la période de 2019 à 2022.

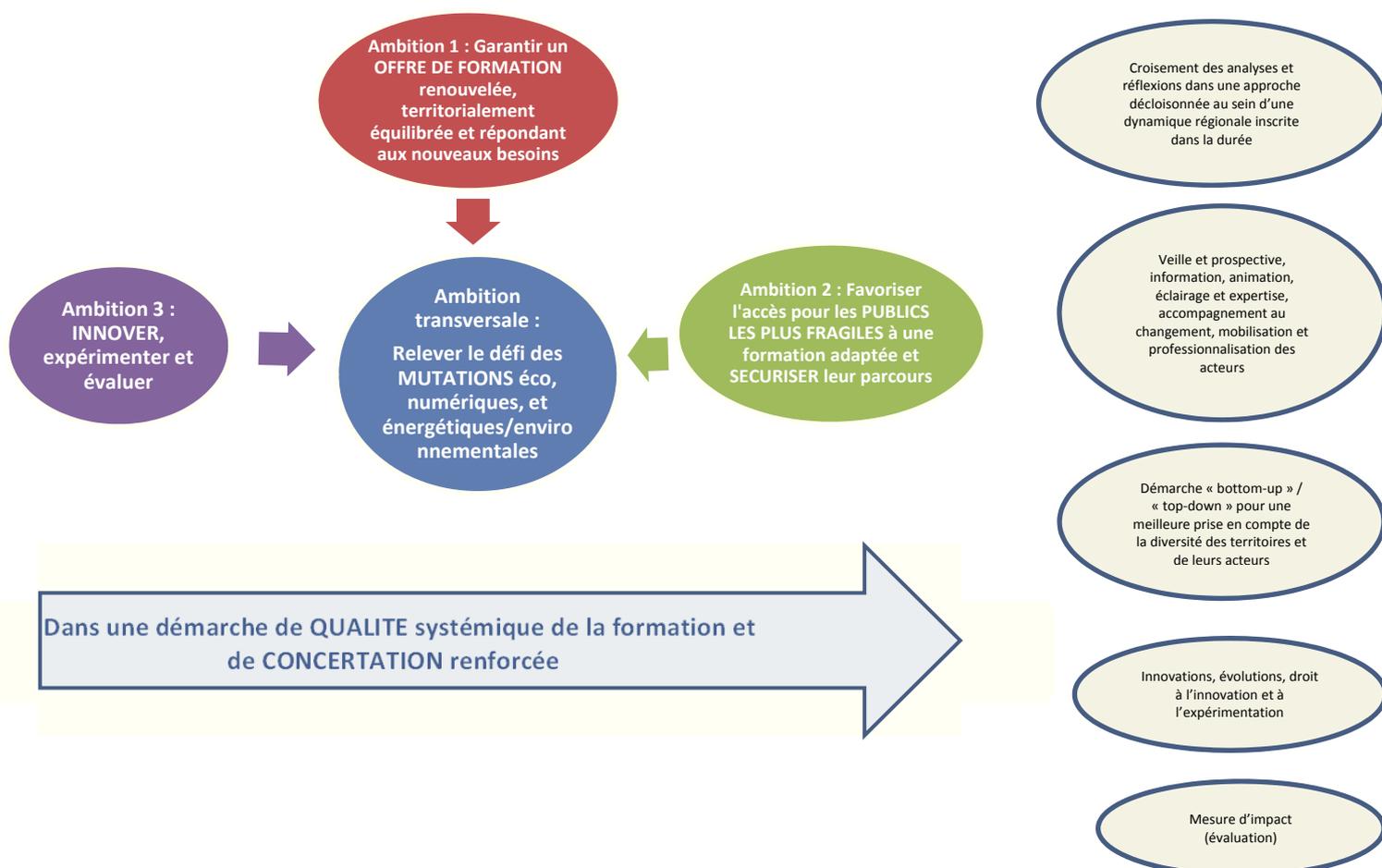
C'est pourquoi vous sont présentés ci-dessous les grandes ambitions du Pacte régional, les grands objectifs opérationnels avec des propositions d'actions prioritaires qui pourront évoluer.

Ce **PRIC 2019-2022 vise 4 ambitions majeures** pour permettre d'accompagner et d'accélérer la transformation des formations professionnelles à destination des publics les plus fragiles et au service des entreprises et des territoires, afin d'édifier ensemble la société des compétences de demain.

→ Une ambition **TRANSVERSALE** : **Relever le défi des mutations économiques, numériques, énergétiques et environnementales** en les transformant en opportunité de développement

- 1) **Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux des entreprises/secteurs et des territoires par une adaptation des contenus, par une observation permanente et concertée des besoins en emploi/formation (axe 1 du PIC).**
- 2) **Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée, et sécuriser leurs parcours professionnels/formatifs, par le développement de partenariats pour aller chercher les publics « invisibles » et de dispositifs globaux intégrés permettant de s'adapter à leurs besoins (axe 2 du PIC).**
- 3) **Innovater, expérimenter et évaluer** pour mieux généraliser les bonnes pratiques en matière d'ingénierie de formation et de parcours, en utilisant notamment une nouvelle organisation concertée et en favorisant le développement d'outils numériques (axe 3 du PIC).

**Schéma des 4 ambitions majeures du PRIC Bourgogne-Franche-Comté 2019-2022 :**



Pour la Bourgogne-Franche-Comté, le Pacte régional d'investissement dans les compétences PRIC 2019-2012 représente **l'opportunité d'amplifier, de développer et de créer les ACTIONS PRIORITAIRES suivantes déclinant nos 4 ambitions régionales**, afin de relever le défi des mutations actuelles de notre société :

## II-3-1- Ambition PRIC n°1 - Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux (axe 1 du PIC).

### ➤ Mettre en place une démarche permanente de recueil des données et d'analyse des besoins emploi/formation :

Actuellement, l'analyse des besoins emploi/formation des entreprises/secteurs et des territoires en Bourgogne-Franche-Comté se réalise essentiellement au niveau des bassins d'emploi. Ainsi, les besoins en emploi et en formation sont identifiés sur les territoires, en termes de métiers en tension, de niveaux de formation nécessaires pour les recrutements, de zones de formation (en fonction des mobilités) et de volume de places de formation.

Cette analyse est utilisée pour cadrer les achats collectifs de formation réalisés sous forme de marchés collectifs à bons de commande (pour gagner en souplesse sur les volumes de formation et en réactivité), modalité d'achat utilisée tant sur les dispositifs de formations qualifiantes collectives que sur certains dispositifs en amont de la qualification.

➡ Cette analyse emploi/formation est effectuée dans les **RAT (Réunions d'animations territoriales)** et parfois également dans les SPED ou dans les RTEEF (réunions territoriales économie-emploi-formation). Installés depuis 2017, ces RAT se tiennent régulièrement sur les 8 territoires de la Bourgogne-Franche-Comté et sont co-animés par la Région et Pôle emploi et associent l'Etat. Leur rôle est de favoriser la mise en œuvre locale des dispositifs de formation, de faire le bilan des actions réalisées, de travailler à l'identification des besoins en formation, dans un objectif de qualification des demandeurs d'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises du territoire. A cet effet, l'outil « Formadiag » de pôle emploi représente une ressource importante dans cette démarche de repérage des besoins.

Afin de croiser cette analyse avec une approche sectorielle, l'organisation matricielle de la Direction de la Formation des demandeurs d'emploi de la Région permet de disposer de l'expertise de 5 chargés de mission sectoriels, sur les principaux domaines d'activité économique de la région.

Ainsi, l'analyse territoriale des besoins en formation est riche, partagée, concertée. Elle doit être poursuivie, renforcée et croisée avec les analyses de branche en matière d'emploi/formation (observatoires de branche, CAPÉCO, COT, ...).

➡ En complément de cette approche territoriale, le « groupe de travail n°2 relatif à l'observation en continu » a révélé qu'il était important de créer une nouvelle instance de niveau régional, **« la Commission régionale d'observation continue des besoins emploi-formation et de prospective »**, dans une double logique de « bottom up » / « top down ». En effet, ce nouvel espace d'analyse et de concertation devrait permettre d'échanger sur les dernières études réalisées par chacun des partenaires régionaux, de nourrir une plateforme commune d'échange d'informations, et d'analyser les remontées emploi-formation des territoires, avec une vision plus globale et plus prospective. Cette commission pourrait se réunir environ 3-4 fois par an. Elle serait composée de l'Etat, la Région, Pôle emploi, EMFOR, les OPCO, les branches professionnelles... et pourrait faire appel à des experts selon les sujets traités.

Dans ce cadre, il sera proposé à l'ensemble des acteurs de s'accorder, dans la mesure du possible, sur l'utilisation de « référentiels » reconnus au plan international : OCDE, DIGICOMP, CERCL, ...

➡ De même, lors des réunions du « groupe de travail n°5 – libérer les initiatives dans les territoires », de nombreux partenaires ont fait remonter la volonté de travailler sur des **projets de GPECT**, qui permettent de s'adapter au mieux aux réalités et spécificités locales (et en particulier en zone rurale), et d'anticiper les besoins en main d'œuvre et les compétences nécessaires pour accompagner le développement économique en cours, ou les reconversions nécessaires. Ces projets émergents et conduits par les acteurs locaux sont pour la plupart financés par l'Etat et la Région qui participent aux comités de pilotage ; ils sont suivis dans le cadre des SPED et alimentent les RAT. Les besoins en emploi/formation qui en découlent sont directement pris en compte, dans l'évolution de l'offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, il est proposé de pouvoir amplifier le développement de ces démarches GPECT par un soutien financier additionnel au titre du PRIC.

Afin de pouvoir gagner en efficacité sur ces projets de GPECT, il est proposé de mutualiser les bonnes pratiques développées dans ces projets territoriaux, et de pouvoir définir pour les prochains projets : un cadre méthodologique issu des expériences antérieures et des outils d'accompagnement de ces démarches. Cette analyse des GPECT existantes sera réalisée dans le cadre d'un nouvel espace d'analyse et de réflexion comme précisé en II-3-3 ci-dessous, en lien avec le Comité d'évaluation du PRIC, pour permettre une structuration de la démarche qui pourra être généralisée.

➤ **Faire évoluer les contenus des formations pour répondre au mieux aux besoins emploi/formation :**

➤ Dans une **logique de transformation des contenus de formations collectives**, la Région Bourgogne-Franche-Comté a travaillé en 2018 avec les partenaires du secteur du BTP (CONSTRUCTYS, CAPEB, FFB, FRTP, ADEME, Pôle énergie Franche Comté, EMFOR...), afin de définir les besoins en formation des employeurs via une **approche par blocs de compétences** pluridisciplinaires. Ce nouvel appel d'offres lancé cette année et dont les premières formations débiteront en janvier 2019, intègre des modules obligatoires de **maitrise des outils numériques**, d'utilisation d'objets connectés et de nouvelles modalités d'apprentissage en lien avec la **transition énergétique** (éco-chantier ...), soit **8 nouveaux modules complémentaires aux formations**. Ce nouveau marché révolutionne les contenus des formations de ce secteur et oblige les organismes de formation à une profonde transformation de leurs pratiques et de celles de leurs formateurs (que la Région va suivre et accompagner).

Ce projet sera détaillé de manière plus approfondie dans l'axe 3, car il fait l'objet d'une des 4 expérimentations régionales proposées au Comité scientifique du PIC pour évaluation nationale.

Dans le cadre du PRIC 2019-2022, la Région lancera d'autres marchés sectoriels, dans les domaines les plus stratégiques de la Bourgogne-Franche-Comté, notamment l'automobile du futur, l'énergie, le luxe, les microtechniques, la santé et le numérique, en corrélation avec les innovations liées à l'intelligence artificielle, mais également dans l'industrie, le tourisme, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et les IAA, le tertiaire, le médico-social/sanitaire,... Elle propose de renouveler les contenus de formation en appliquant la même méthode de concertation et de définition des besoins par blocs compétences en intégrant des modules obligatoires liés à la transition numérique et énergétique/environnementale, et aux « soft skills ». A noter que dans ce cadre, la Région s'engage à développer dans le cadre du PRIC : **au moins 10 nouveaux modules complémentaires aux parcours qualifiants/certifiants**, comme déjà entamé sur le marché BTP.

Conformément au **Schéma régional du développement du tourisme et des loisirs**, l'analyse des besoins en emploi/formation des entreprises du secteur sera approfondie dès 2019 pour identifier les blocs de compétences afin d'adapter au mieux l'offre régionale de formations pour les demandeurs d'emploi et son contenu.

Afin de renouveler les contenus de ces formations, il est important de souligner que la Région **devra renouveler ses modalités d'achats collectifs**, afin d'être plus prescriptive et plus précise sur les modules attendus (nouveaux modules, modules obligatoires ou optionnels, ...) dans le cadre de ses marchés de formations qualifiantes.

➤ Dans une logique similaire d'individualisation des parcours et d'intégration d'innovations pédagogiques, il est proposé de mettre en place une **expérimentation dans le domaine du sanitaire/social**, secteur très en tension notamment concernant les métiers de la dépendance. Actuellement, rares sont les centres bourguignons et francs-comtois qui appliquent la dispense réglementaire permettant d'alléger la formation AES Accompagnant éducatif et social de niveau V, dès lors que l'on est titulaire d'un diplôme de type BEP carrières Sanitaires et sociales, CAPA SMR. Ainsi, dès la rentrée d'octobre 2019, grâce au PRIC, la Région pourrait financer des places supplémentaires pour les demandeurs d'emploi sur ces actions de formation dès lors que l'organisme construit un parcours individualisé, et pédagogiquement renouvelé et allégé qui conduise à la réussite à l'examen, gage d'un retour à l'emploi rapide.

Cette même démarche pourrait être mise en place sur la formation d'aide-soignant AS, métier très en tension dont la formation pourrait être rendue plus attractive puisqu'allégée.

➤ **Articuler les dispositifs et les modalités d'achat pour répondre au mieux aux besoins :**

➤ En complémentarité de ses achats collectifs qui seront renouvelés et plus adaptés aux besoins des entreprises et des territoires, la Région souhaite disposer d'outils permettant de répondre à des besoins plus spécifiques.

Ainsi, un **bilan du dispositif FRAP fonds régional d'appui à la professionnalisation** sera réalisé et ses modalités seront retravaillées en tout début d'année 2019, pour répondre encore mieux aux besoins en recrutements d'entreprises non couverts par l'offre collective. Dans ce cadre, l'articulation avec les dispositifs et financements de Pôle emploi (POE, AFPR...) et les OPCO sera favorisée.

Le développement de ces dispositifs (FRAP, POE, AFPR) sera fortement encouragé, car il répond au besoin de sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi qui, dès le démarrage de leur formation, disposent d'un

engagement de recrutement d'une entreprise. De même, pour l'entreprise, ces dispositifs lui permettent de disposer d'un salarié détenant la qualification nécessaire pour occuper l'emploi spécifique dont elle a besoin.

Il est important de souligner que des COTECH-PIC ont été mis en place entre la Région, Pôle emploi et la Direccte pour suivre la mise en œuvre du PIC dans sa phase d'amorçage. Ceux-ci seront poursuivis dans la phase de déploiement du PRIC. Dans ce cadre, des réunions régulières sont organisées, en fonction des actualités, entre les services de Pôle emploi et de la Région, pour articuler leurs achats de formation et suivre les entrées en formation.

➤ Afin d'accompagner par la formation la politique régionale de création-reprise d'entreprise, la Région développe un programme de formation à la création-reprise d'entreprise réparti sur toutes les zones d'emploi du territoire. De façon à s'adapter au mieux aux besoins en formation des futurs créateurs repreneurs d'entreprise, la Région conduit actuellement une évaluation de son programme qui devrait notamment lui permettre d'envisager de nouvelles modalités d'achats plus souples et plus adaptées. La reconfiguration de ce programme à l'horizon 2020 devrait offrir à davantage de demandeurs d'emploi d'être formés et accompagnés pour créer ou reprendre une entreprise.

➤ Dans le cadre des réflexions du « groupe de travail n°4 – évolution de la commande publique de formation », il a notamment été évoqué la **nécessite d'articulation et de coordination des différents financeurs de formation** pour une bonne connaissance des achats de chacun et une meilleure articulation/lisibilité des formations proposées aux demandeurs d'emploi.

. A ce stade, il est proposé de **mettre en place une nouvelle instance de coordination régionale « Conférences des financeurs de formation »** pour articuler au mieux les achats de chacun, et éviter d'éventuels doublons, voire des manques. Cette instance serait composée de la Région, l'Etat, Pôle emploi, des OPCO, des Conseils départementaux intervenant dans ce champ et de l'AGEFIPH... Elle se réunirait 2 fois par an pour échanger sur les actualités de chacun et sur leurs perspectives d'achats.

. Les **clauses d'insertion dans les marchés publics** sont une véritable opportunité d'insertion pour les personnes en difficulté. Il est indispensable que ces clauses se généralisent dans les collectivités de la région. Des actions de sensibilisation des acheteurs publics sont régulièrement déployées. Afin d'être exemplaire sur ce sujet, il est proposé qu'une réflexion soit initiée sur chaque lancement d'un nouveau marché PRIC, afin d'étudier la possibilité d'intégrer une clause d'insertion, au moins sur les plus gros volumes d'achats.

. Dans le cadre de cette Conférence bi-annuelle, il est proposé **d'étudier l'opportunité d'utiliser la centrale d'achat de la Région Bourgogne-Franche-Comté**. Adoptée par l'Assemblée plénière d'octobre 2018, cette démarche de centrale d'achat a pour vocation de mutualiser, coordonner et partager avec ses adhérents les procédures de commande publique qu'elle lance afin de leur faire bénéficier de l'optimisation économique des marchés et de marchés « clés en main ».

La centrale d'achat de la Région Bourgogne-Franche-Comté, se veut collaborative et participative, ainsi chaque adhérent dispose de la capacité à faire vivre et à en animer l'activité, notamment, en prenant à son compte le lancement d'un marché, s'il le souhaite. Elle s'appuie sur une plateforme numérique partagée.

## II-3-2- Ambition PRIC n°2 - Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée, et sécuriser leurs parcours (axe 2 du PIC).

### ➤ Faire évoluer les contenus des formations pour répondre au mieux aux besoins des publics les plus fragiles :

➡ Afin de sécuriser les parcours des publics les plus éloignés de l'emploi, la Région a développé **plusieurs dispositifs adaptés à leurs différents besoins, facilement mobilisables, accessibles à tous les demandeurs d'emploi, sans aucun prérequis** :

- Il s'agit notamment du nouveau dispositif régional « **une formation pour moi c'est possible** », mis en place dès le mois d'août 2018, dans la phase d'amorçage du PIC et que la Région propose d'amplifier dès 2019 par des entrées supplémentaires. Cette action permet de travailler à la levée des freins avant l'entrée en formation qualifiante, et à l'acquisition de savoirs fondamentaux. S'agissant d'une nouvelle mesure non encore maîtrisée par les acteurs et répondant à un vrai besoin, ce dispositif pourra être travaillé en 2019 pour en utiliser pleinement son potentiel d'accueil.
- Le **dispositif de formation linguistique** pourra être également amplifié dans ses volumes de formation par des achats de places supplémentaires sur les marchés existants (via de nouveaux bons de commandes). Ce dispositif est très adapté aux migrants et aux publics ayant des difficultés à parler, écrire, ou lire en français – FLE à visée professionnelle. Il s'articule parfaitement avec le dispositif national HOPE, notamment quand le public sortant de HOPE a besoin de complément de formation dans le domaine de la maîtrise de langue.
- Le **DAQ dispositif d'amont à la qualification**, a été conçu spécifiquement pour le public visé par le PRIC et s'adapte parfaitement à ses besoins :
  - par ses modalités d'achat innovantes (SIEG avec habilitation de porteurs de projets et mis en place dans le cadre de groupements d'organismes de formation),
  - ainsi que par son contenu même (centralisation en un seul dispositif de plusieurs objectifs de formation différents, intégration de Cléa/modules numériques...).

Le DAQ permet donc de proposer à chaque demandeur d'emploi un parcours adapté, individualisé, qui lui permet de poursuivre vers une formation qualifiante ou un emploi. Ce dispositif sécurise les parcours de formation des publics les plus fragiles visés par le PRIC et travaille la valorisation de leur image professionnelle (une articulation avec la prestation de Pôle emploi pourra être réfléchie). La Région étudie actuellement la possibilité juridique d'amplifier le nombre d'entrées en formation dans ce dispositif dans le cadre du PRIC en 2019 et 2020 ; et en tout état de cause, un bilan de ce dispositif sera réalisé avec les acteurs pour l'amplifier et le faire évoluer vers une nouvelle consultation qui devra être lancée en 2020.

- Les **écoles de la 2ème chance E2c** visent exactement le public ciblé par le PRIC. Aussi, certaines écoles de la région ont le projet de créer de nouvelles antennes, pour se rapprocher des publics en difficulté peu mobiles et ainsi proposer un accroissement de leur nombre de places en formation. Ces places additionnelles, au socle subventionné par la Région actuellement, pourront être financées dans le cadre du PRIC dès 2019.

➡ Afin de lutter contre la fracture numérique, il est nécessaire d'accompagner la **transition numérique** en proposant de reconduire et d'amplifier les dispositifs de mesure de la distance aux compétences numériques des individus (comme c'est déjà le cas pour le dispositif « une formation pour moi c'est possible ») et par **l'intégration de modules ou blocs de compétences numériques** (PIX, Cléa numérique,...) dans les parcours de formation (comme c'est le cas pour le DAQ).

### ➤ Mesurer l'accès des publics les plus fragiles aux dispositifs de formation et proposer des actions correctives si besoin d'amplification :

➡ Parallèlement à l'augmentation de l'offre de formation décrite précédemment, il est indispensable **de mesurer et de suivre** avec précision l'accès des publics les plus en difficulté sur ces dispositifs - amont à la qualification et qualifiants -, afin de réfléchir avec les acteurs à des mesures spécifiques en cas de difficultés avérées pour certains dispositifs ou pour certains publics. Ce suivi sera réalisé pour chaque bilan d'actions/dispositifs, et au niveau régional dans le suivi de la mise en œuvre du PRIC.

Ainsi, il est proposé dans les **indicateurs de suivi du PRIC d'intégrer des indicateurs en volume et en pourcentage des publics fragiles** par rapport au nombre d'entrées sur chacun des dispositifs, notamment : les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires du RSA, les habitants de zones de revitalisation rurale et quartiers politique de la ville, les salariés de l'IAE, les demandeurs d'emploi longue durée, ...

➤ **Favoriser l'accès des publics en difficulté ou « invisibles » aux formations :**

➡ Afin de fluidifier les parcours des publics les plus en difficulté et d'en simplifier les procédures d'accès, la Région a décidé de **compléter la prescription obligatoire pour l'entrée aux dispositifs d'amont à la qualification, par une possible orientation directe des partenaires de l'insertion** et des structures d'accompagnement des publics vers les organismes de formation DAQ et « une formation pour moi c'est possible » (ouverture déjà réalisée pour le DFL). La structure d'accueil devra alors centraliser les documents pour permettre aux stagiaires de bénéficier de la rémunération durant sa formation et assurer le lien avec l'organisme, qui devra alors prendre en charge la saisie dans le système d'informations correspondant pour l'information de la Région et des prescripteurs.

Cette orientation sans intermédiaire est très soutenue notamment par les acteurs de l'IAE, des associations d'insertion et des Conseils départementaux. Cette mesure effective dès le début de l'année 2019, devrait permettre d'augmenter les entrées en formation des salariés de l'IAE, des migrants, des personnes en situation de handicap, des résidents ZRR/QPV, des jeunes PJJ et des bénéficiaires du RSA.

➡ La mesure précédente pourra s'appuyer sur l'exploitation des **contractualisations existantes** (contrat de ville, contrat de territoire, CapEco, PTI avec les Départements, PRITH, ...), comme vecteur potentiel de mobilisation des publics « invisibles » et également de financements pour la mise en œuvre d'opérations spécifiques dans ce cadre.

Il est également proposé d'intégrer **le futur « plan pauvreté »** dans ses réflexions sur la notion de parcours « sans couture », notamment en lien avec le **futur conventionnement de la Région** avec les 8 départements du territoire.

Dans le cadre de ces partenariats, sera également étudiée de près avec les Conseils départementaux, la situation des aides à domicile, dont le métier est difficile et les recrutements en forte tension.

➡ En articulation avec le prochain appel à projets déconcentré de l'Etat concernant le repérage des publics invisibles, et avec les actions mises en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation piloté par la Région, il est proposé que les partenaires régionaux, au sein d'un nouvel espace de réflexion-analyse-concertation PRIC, puissent étudier ensemble les pistes d'actions pouvant être mises en place dans le cadre de ce PRIC, **pour renouveler le « sourcing »** et aller chercher les personnes les plus éloignées de l'emploi. Comme proposé dans les fiches-actions PRIC, pourra être étudiée dans ce cadre, la mise en place : de réseaux territoriaux de mobilisation des publics, de l'approche intégrative à destination des jeunes en échec d'insertion répété, des méthodes innovantes telles que les « chasseurs de candidats », ou des formations au repérage précoce....

Parallèlement, à ce travail de sourcing, une réflexion sur **des accompagnements innovants** des publics pourra être initiée. Des projets tels que proposés dans les fiches-actions liés au Parrainage ou au tandem Junior-Sénior vers l'emploi, pourraient être affinés.

Cette réflexion sur des accompagnements innovants pourra également s'intéresser aux modalités pédagogiques mises en œuvre par les Ecoles de production dont la fédération nationale a déposé un dossier sur la boîte à idées « Inspir'action » du ministère du travail.

Par ailleurs, une recherche-action portant sur « les jeunes invisibles : les nouveaux pauvres de demain » pourrait être conduite spécifiquement en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre d'un travail postdoctoral confié à une Docteur ès sciences de l'éducation auteure d'un rapport de recherche intitulé « les jeunes invisibles » publié cette année.

➡ Afin de favoriser l'accès des publics en situation de handicap dans les formations, il est proposé de mettre en œuvre dans le cadre du PRIC le projet proposée par **l'AGEFIPH visant à étudier la possibilité de développer une « plateforme unique de service » pour les acteurs de la formation**, afin que tout prescripteur, tout conseiller CEP, tout formateur... puisse trouver des ressources documentaires pertinentes, voire puisse poser des questions par téléphone à un conseiller.

Cette plateforme viendra renforcer les actions du PRITH, et en particulier la convention AGEFIPH-Région-Bourgogne-Franche-Comté qui a permis une amélioration significative de l'accès des formations régionales, aux personnes en situation de handicap. Représentant environ 8 % des stagiaires en 2015, les stagiaires en situation de handicap atteignent 19 % des dispositifs amont à la qualification DAQ et 9,5 % des dispositifs qualifiants en 2017. Afin de

maintenir ces bons résultats, le partenariat porte sur 3 axes : une communication adaptée, une participation financière de l'AGEFIPH au DAQ 2018 et la professionnalisation des acteurs notamment les organismes de formation.

➤ En ce qui **concerne le publics des détenus**, la Région finance et leur propose des formations qualifiantes et formations maîtrise de la langue/savoirs fondamentaux. Souvent peu ou pas qualifié, il s'agit d'un public pleinement éligible au PRIC. Ainsi, dans ce cadre, il est proposé de lancer dès 2019 un nouveau marché de formations pour proposer des places additionnelles, qui répondent à un vrai besoin des détenus, visent une réinsertion durable à la sortie.

➤ Les salariés de l'IAE Insertion par l'activité économique, ont le double statut de demandeurs d'emploi et de salariés. Compte-tenu de la contrainte horaire de leur activité en SIAE et de leur difficulté à s'organiser, il est souvent difficile pour eux d'accéder à une formation, alors qu'il s'agit d'un public souvent très faiblement qualifié.

Dans le cadre du PRIC, il est proposé **d'amplifier et de favoriser l'accès des salariés de l'IAE aux dispositifs de formation notamment amont à la qualification** (car accessibles sur des temps partiels). Pour ce faire, l'Etat et la Région proposent de rencontrer des représentants régionaux de l'ESS Economie sociale et solidaire et plus particulièrement de l'IAE dès début 2019, pour identifier avec eux les besoins de leurs salariés notamment en savoirs de base / maîtrise de langue, et pour mettre en place une action expérimentale en s'appuyant sur les dispositifs régionaux existants, dans un objectif de généralisation.

#### ➤ **Sécuriser financièrement les parcours de formation des publics les plus fragiles :**

➤ Dans le cadre du PRIC, afin de rendre les formations plus attractives et de diminuer les freins à la formation, la Région souhaite **réfléchir à l'opportunité de créer un dispositif d'aides financières aux stagiaires** (financement garde d'enfants pour les femmes isolées, financement mobilité....) et/ou de faire évoluer ses mesures d'aides aux stagiaires (« bonus » rémunération, frais de déplacement et d'hébergement, ...). Cette réflexion devra associer l'ensemble des acteurs qui mobilisent actuellement différentes aides dans le cadre de leurs interventions (Pôle emploi, CAF, départements, CIDFF, missions locales, Cap emploi, ...).

### II-3-3- Ambition PRIC n°3 - Innover, expérimenter et évaluer (axe 3 du PIC).

Le PRIC Bourgogne-Franche-Comté propose dans ce 3<sup>ème</sup> axe, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de 4 actions expérimentales présentées synthétiquement ci-après.

**A travers ces expérimentations, la Région souhaite prendre à son compte l'ambition de transformation de l'écosystème de la formation professionnelle (organisation, modalités pédagogiques, évolutions technologiques, ...) portée par le Plan d'investissement dans les compétences.**

#### ➤ Action expérimentale n°1 – Appel d'offres BTP 2019 – nouvelle approche par Blocs de compétences et intégration transversale des enjeux de transformations numériques et énergétiques :

Poussée par l'urgence d'agir, la collectivité a adopté le 13/12/2017 son Projet de stratégie de mandat sur la transition énergétique qui prévoit de faire de la Bourgogne-Franche-Comté un territoire à énergie positive (TEPOs), c'est-à-dire un territoire qui produit autant d'énergie qu'il n'en consomme, et qui réduit ses consommations, se prépare, s'invente, s'anticipe, s'expérimente. Pour ce faire, une véritable stratégie globale, puissante, transversale, pluriannuelle a été mise en place, prenant appui sur le fait que la conduite de cette transformation pourrait générer un potentiel d'emplois nouveaux. A cet égard, l'adaptation des compétences des actifs et des jeunes constitue un enjeu majeur.

Les activités et les emplois du secteur du bâtiment et des travaux publics sont particulièrement concernés par ces évolutions. C'est dans cette optique, que la Direction de la formation des demandeurs d'emploi a travaillé avec les acteurs du BTP pour renouveler son offre de formations collectives, dans le sens d'une approche par blocs de compétences, en parfaite cohérence avec les ambitions de transformation poursuivies par le Plan d'investissement dans les compétences, aussi bien en termes d'accélération de la transition écologique qu'en termes d'offre de formation, d'organisation et d'adaptation de organismes de formation.

Les objectifs visés par cette nouvelle approche sont les suivants :

- participer à l'atteinte des objectifs régionaux de transition énergétique,
- rendre les parcours de formation plus souples, plus adaptables aux besoins des entreprises,
- intégrer des modules liés à l'usage des outils numériques,
- établir une veille permanente sur l'évolution des compétences nécessaires aux entreprises, par la valorisation des retours d'expérience des stagiaires dans le cadre de leur alternance et proposer des évolutions en lien avec les besoins de compétences,
- apporter des réponses pédagogiques adaptées et individualisées à l'entrée en formation pour les demandeurs d'emploi,
- faciliter le retour en emploi des bénéficiaires des actions de formation, notamment par la poursuite, à tout moment du parcours, de la formation en contrat de professionnalisation.

**Cette démarche initiée dès cette année 2018 sera élargie, sur la durée du Pacte régional, à d'autres secteurs d'activités comme l'industrie, le tourisme, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et les IAA, le tertiaire, le médico-social/sanitaire.**

#### ➤ Action expérimentale n°2 – JOB ROTATION « Formation Puissance Deux » (F<sup>2</sup> en abrégé) :

« Formation Puissance Deux » (F<sup>2</sup> en abrégé) est un dispositif inspiré de la « job rotation » pratiquée avec succès au Danemark. Son principe est simple : dans une optique d'accompagnement aux transformations importantes des entreprises, il s'agit de mettre à profit des départs de salariés en congés de relativement longue durée pour organiser des remplacements, permettant à des chômeurs préalablement formés de (re)prendre pied dans l'entreprise.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) constitue une opportunité pour inscrire l'expérimentation dans un cadre favorable à son déroulement, à son financement et à sa généralisation.

Le dispositif F<sup>2</sup> systématise et prolonge le principe de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur parcours de formation, en même temps qu'il facilite et sécurise les démarches des entreprises visant à la montée en compétences et à la gestion concertée des mobilités de leurs salariés. F<sup>2</sup> sécurise la capacité d'une personne récemment formée à mettre rapidement en œuvre les compétences acquises pour les confronter à une mise en pratique opérationnelle qui confortera la maîtrise des dites compétences. On peut même imaginer qu'une partie des formations faite dans le cadre de F<sup>2</sup> mobilise l'Action de formation en situation de travail AFEST.

### ➤ Action expérimentale n°3 – TRANSFORMATION NUMERIQUE et INNOVATIONS DANS LA FORMATION :

Il s'agit d'une démarche globale pour accompagner la transformation des organismes de formation régionaux au regard des fortes mutations en cours, notamment numériques.

L'appareil de formation professionnelle connaît depuis plusieurs années une mutation profonde et complexe liée à des facteurs de nature et d'ampleur diverses : juridique, économique, sociologique, technologique. La dernière réforme de la formation professionnelle accentue ce mouvement et nécessite d'accompagner les organismes à faire évoluer leur offre de formation, leur contenu de formation pour intégrer de nouvelles modalités pédagogiques.

Dans ce cadre, il serait intéressant d'appuyer le développement de nouveaux types de formation incluant des contenus et modalités innovantes, ouvrant la voie à un apprentissage différent, du type de celles déployées actuellement par de nouvelles start-up. A l'occasion du mois de l'innovation qui s'est tenu en région du 24 septembre au 19 octobre 2018 sur le thème des « formations innovantes, les méthodes pédagogiques adaptées à de nouveaux besoins », des perspectives de travaux en commun avec les organismes de formation, et le CARIF-OREF, ont été identifiés (partage de retours d'expérience, diffusion, transfert de savoir-faire, capitalisation, ...).

Dans ces nouveaux cadres, le métier de formateur est en totale révolution, pour devenir petit à petit un « tuteur de formation » auprès du stagiaire qui acquiert la connaissance par lui-même (grâce aux jeux – serious game, à la simulation, classe inversée, AFEST....) et vient lui poser des questions / avoir un échange pour s'assurer de sa bonne compréhension. Le stagiaire est donc au cœur du système d'apprentissage, et il est actif durant tout l'acte de formation.

Un enjeu majeur de cette forte mutation réside dans la professionnalisation des acteurs.

### ➤ Action expérimentale n°4 – PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES :

En partenariat avec les partenaires sociaux et l'Etat, la Région propose de développer un « PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES », dans le cadre d'une expérimentation et d'ensuite pouvoir envisager son déploiement sur l'ensemble de la Bourgogne-Franche-Comté.

L'objectif du développement de cet outil est de permettre à tous les actifs qui le souhaitent, de valoriser leurs compétences et expériences professionnelles acquises, afin de faciliter leurs démarches de mobilité professionnelle et de retour à l'emploi.

Ce « passeport digital Compétences » a pour but :

- Valoriser les compétences acquises sur les parcours (compétences comportementales, compétences de base, compétences numériques...). Certaines compétences non reconnues par une certification/validation, pourront être valorisées dans ce passeport, car elles sont souvent indispensables dans le monde professionnel et peuvent faire la différence lors de recrutement,

- Assurer une traçabilité des acquisitions d'un organisme de formation vers l'autre par une reconnaissance commune des niveaux de compétences auxquels ils renvoient (notamment en cas d'interruption de période formative (pour aller vers l'emploi par exemple),
- Favoriser la démarche d'appropriation d'une philosophie de développement de la compétence pour rendre les bénéficiaires de formation acteurs de leurs parcours, en engrangeant l'acquisition de nouvelles compétences,
- Marquer la progression et favoriser le feedback positif.

Cette expérimentation dont le déploiement est prévu en Bourgogne-Franche-Comté pourra faire l'objet d'une réflexion partagée avec d'autres régions. En effet, dès le démarrage du projet en 2015-2016, plusieurs Régions intéressées s'étaient réunies pour réfléchir en commun sur ce sujet du Passeport. Dans le cadre du PIC, un autre programme expérimental sur ce thème est développé par la Région Normandie intitulé « Badge numérique ». Il est proposée un travail commun, à minima entre les 2 Régions, et plus largement si d'autres régions venaient à être intéressées. Par ailleurs, cette expérimentation se fera en articulation avec le « profil de compétences », déployé depuis juin 2018 par pôle emploi, dont disposent les demandeurs d'emploi dans leur espace personnel. Ce profil met en avant pour chaque demandeur d'emploi ses atouts, les compétences acquises lors des formations et lors de ses expériences professionnelles avec une auto évaluation de ses compétences.

Les fiches détaillées de ces 4 propositions d'expérimentation sont en annexe 1.

En complément de ces propositions d'expérimentations qui ont vocation à faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation par le Comité scientifique mis en place au niveau national dans le cadre du Plan national d'investissement dans les compétences, d'autres expérimentation pourront être formulées sur la durée du Pacte régional.

## ➤ Mise en place d'espaces de réflexion, de partage d'analyse et de concertation dans le cadre du PRIC

**Une forte attente s'est exprimée à l'occasion des réunions des groupes de travail afin de prolonger ces temps d'échanges et d'analyses entre acteurs au niveau régional.** Malgré la contrainte temporelle et des délais serrés, l'ensemble des acteurs s'accordent à percevoir ces temps d'échanges et d'analyses comme autant de « moments de respiration » autour de nos problématiques partagées : le sourcing, les tensions sur le marché du travail, la coordination des achats de formation, ...

Afin de répondre à la **forte demande de coordination et de régulation au niveau régional** qui s'est exprimée dans les Groupes de travail dans le cadre de l'élaboration du PRIC, la Région et l'Etat proposent de poursuivre la dynamique initiée, par la **mise en place d'espaces d'analyse et de réflexion partagées au niveau régional** sur les différentes thématiques abordées lors de ces groupes de travail.

Ces espaces ont vocation également à éclairer des problématiques particulières grâce à l'apport de regards « extérieurs », qu'ils soient d'experts et/ou de publics directement concernés par les politiques de formation et d'orientation.

Sont d'ores et déjà identifiés les espaces d'analyse et de réflexion portant sur les sujets suivants :

- Une « **Commission régionale d'observation continue des besoins emploi-formation et de prospective** » : relative aux tensions sur le marché de l'emploi, aux besoins en compétences des entreprises, et à leurs évolutions en région. Ce groupe fera le lien avec les remontées-terrain issues des réunions territoriales dans une double logique de « bottom up » / « top down ».
- Un groupe régional de « **Coordination des commanditaires d'achats de formation** » : composé de la Région, Pôle emploi, les Conseils départementaux, les OPCO, l'AGEFIPH..., ce groupe a pour vocation à travailler l'articulation des financements de formation, la complémentarité des contenus de formation, ainsi que la réflexion vers de nouvelles modalités d'achat commun.
- Un groupe relatif aux « **Initiatives territoriales : partage des expérimentations GPECT et définition d'une méthodologie** » dans un environnement de méconnaissance des dispositifs et mesures institutionnelles. Comme évoqué ci-dessus, il est proposé de mutualiser les bonnes pratiques développées dans ces projets territoriaux et de pouvoir définir un cadre méthodologique et des outils d'accompagnement de ces démarches pour leur structuration et leur généralisation.
- Une **nouvelle façon d'appréhender les dispositifs publics d'insertion, d'orientation et de formation** prenant appui sur les « parcours de vie » des individus versus leurs « parcours statutaire ». Thématique qui croise, en partie, les éléments de contenu du futur plan de lutte contre la pauvreté, notamment autour du service public de l'insertion. Afin d'approfondir ce sujet et de trouver de nouvelles démarches pour toucher les publics les plus éloignés, les « invisibles », il est proposé de poursuivre la réflexion au niveau régional avec l'Etat, la Région et l'ensemble des partenaires concernés au regard de leurs compétences et/ou expérience vis-à-vis de ces publics :
  - **représentants des SIAE** afin de définir les besoins en formation de leurs salariés en insertion et de réaliser des expérimentations dans le cadre des dispositifs régionaux existants,
  - **Conseils départementaux** dans le cadre de la signature des Pactes territoriaux d'insertion (PTI) et des **contractualisations à venir** pour échanger sur les dispositifs de formation et leurs actualités et les actions à mettre en œuvre pour faciliter l'accès à la formation des publics les plus éloignés de l'emploi,
  - **Autres acteurs** : collectivités (EPCI, PETR, ...), membres du SPRO, Caisse d'allocation familiale, associations, ...

Dans le cadre d'une approche et d'une analyse transversale et décloisonnée de ces différentes thématiques au sein d'une dynamique régionale inscrite dans la durée.

Un calendrier prévisionnel de poursuite de ces travaux sur l'année 2019 est joint en annexe 4. Il est accompagné d'une liste de problématiques qui pourraient être abordées prioritairement.

La mobilisation d'outils de type « webinar » en complément de temps d'échanges présentiels apportera la souplesse et l'ouverture nécessaires au prolongement de la dynamique régionale initiée.

## ➤ **Professionalisation des acteurs**

Afin d'encourager et d'accompagner cette dynamique régionale, des modalités de professionnalisation des acteurs de la formation, de l'information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle seront définies en lien avec le Carif-Oref (Emfor). Cette professionnalisation pourra s'appuyer pour l'essentiel sur des échanges entre professionnels à l'occasion de cycles de conférences, de séminaires, de travaux collaboratif autour de thématiques communes : l'innovation dans les métiers de la formation, la formation à distance, l'adaptation de la formation aux compétences émergentes, l'analyse de la pratique de travail, la veille stratégique et la modernisation de l'offre de formation, l'ingénierie du métier de formateur, l'orientation et la formation tout au long de la vie, etc.

Ce programme de professionnalisation pourra venir enrichir le plan de formation des formateurs du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté ainsi que des correspondants formation de la DIRECCTE.

## II-4- Programmation prévisionnelle PRIC 2019-2022

### II-4-1- Mise en œuvre détaillée et engagement PRIC sur l'année 2019

#### CONVENTION FINANCIERE - ENGAGEMENT 2019

<b>Projet de Plan régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 Bourgogne-Franche-Comté</b>  <b>Ambition transversale : Relever le défi des mutations économiques, numériques, énergétiques et environnementales en les transformant en opportunité de développement</b>	Montant PIC prévu pour la région BFC			MONTANT CONVENTIONNE ENGAGEMENT 2019	
	en €	en %	moyenne/an en €	en %	en €
<b>Ambition n° 1 : Garantir une offre de formation renouvelée, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux (Axe 1 du PIC)</b>	125 765 000	50	31 441 250	59	31 100 000
<b>Actions mises en œuvre par la Région</b>					20 300 000
<i>Marché maroquinerie : réponse aux besoins du territoire</i>					
<i>Marché BTP : accompagnement de la transition énergétique, achat en blocs de compétences..</i>					
<i>Modules complémentaires</i>					
<i>Places supplémentaires de formation actions du programme régional</i>					
<i>Moyens supplémentaires en lien direct avec les besoins de recrutement des territoires</i>					
<b>Actions mises en œuvre par Pôle emploi</b>					10 800 000
<i>Individuel (AFPR, POEI, AIF)</i>					
<i>Collectif (AFC)</i>					
<b>Ambition n° 2 : Favoriser l'accès pour les publics les plus fragiles à une formation adaptée, et sécuriser leurs parcours (Axe 2 du PIC)</b>	108 157 900	43	27 039 475	36	19 300 000
<b>Actions mises en œuvre par la Région</b>					19 300 000
<i>Faciliter l'accès à la formation : lever de la prescription obligatoire, public en recherche d'emploi</i>					
<i>Reconduction une formation pour moi c'est possible</i>					
<i>Amplifier le dispositif de formations linguistiques</i>					
<i>Créer des antennes E2C avec augmentation du nombre d'entrées</i>					
<i>Ouvrir des places de formation complémentaire pour le public PSMJ</i>					
<i>Amplifier le dispositif amont de la qualification</i>					
<i>Actions en lien avec le sourcing</i>					
<i>Aide financière complémentaire permettant au stagiaire de lever les freins à l'entrée en formation et de sécuriser le parcours de formation</i>					
<b>Ambition n°3 : Innover, expérimenter et évaluer (Axe 3 du PIC)</b>	17 607 100	7	4 401 775	5	2 607 100
<b>Actions mises en œuvre par la Région</b>					2 607 100
<i>Expérimentations diverses : Numérique, AO démarches d'ingénierie de formation/formation distancielle et présentielle ; apprenance inversée...</i>					
<i>Expérimentation Job rotation</i>					
<i>Interopérabilité des systèmes d'information</i>					
<i>Passeport compétence</i>					
<i>Communication (Newsletter, organisation de webinar, ...)</i>					
<i>Professionnalisation des acteurs, mises en place de communautés d'acteurs</i>					
<b>TOTAL</b>	<b>251 530 000,00</b>	<b>100</b>	<b>62 882 500,00</b>	<b>100</b>	<b>53 007 100,00</b>

=> Cadencement de la trajectoire financière pluriannuelle régionale : en crédits de paiements

=> Cadencement annuel du concours financier de l'Etat : en autorisations d'engagements, en tenant compte d'un taux d'attrition prévisionnel de 10%.

=> La répartition annuelle entre axe est donnée à titre indicative ; elle peut être amenée à varier en fonction de l'état d'avancement des opérations envisagées. Sur la durée du PACTE, la Région respectera la volumétrie fixée pour chaque axe, à savoir la variation de la cible financière possible de 5% à 10% pour les axes 1 et 2.

=> La Région au cours de l'exercice 2018 a affecté 24 160 000 € pour le lancement/reconduction de marché pour permettre une mise en œuvre du plan dès le 1er janvier 2019. Ces engagements sont inclus dans les 53 007 100 € conventionnés.

=> La Région, en concertation avec Pôle emploi, peut faire évoluer le montant mentionné ci-dessus, réservé pour la mise en œuvre d'actions réalisées par Pôle emploi.

=> Ces montants intègrent les coûts pédagogiques de chaque dispositif visé par le PRIC et la rémunération/frais annexes associés.

Il est important de souligner que pour permettre une mise en œuvre effective du Plan investissement compétences dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et éviter un « trou » dans la dynamique de formation initiée par la phase d'amorçage, la Région a ouvert et affecté des autorisations de programme en 2018, à hauteur de 24 160 000 € et rajoutera en BP Budget primitif 2019, voire en BS Budget supplémentaire 2019, des nouvelles autorisations **pour atteindre les 53 007 100€ d'engagements 2019, permettant :**

Dans le cadre de l'Ambition n° 1 :

- D'amplifier les places de formation dans le dispositif qualifiant existant, et dans les formations sanitaires/sociales AS/AES via une expérimentation visant un renouvellement du contenu et de l'ingénierie de ces actions,
- De mettre en place de nouveaux modules dans les formations existantes (numérique, enjeu énergétique...)
- De renouveler le dispositif FRAP et d'en amplifier les entrées en formation,
- De lancer de nouveaux programmes qualifiants de formation répondant aux attentes du PIC en matière de révision du contenu de la commande publique (BTP – expérimentation n°1) et en réponse aux besoins de l'économie (Maroquinerie), dont les formations démarreront dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019,

Dans le cadre de l'Ambition n° 2 :

- De reconduire pour 2019, le dispositif « Une formation pour moi c'est possible », initié lors de la phase d'amorçage,
- D'amplifier l'achat de formations dans le cadre du dispositif de formations linguistiques, déjà abondé en 2018 dans le cadre de la convention d'amorçage,
- De travailler avec les partenaires pour cibler davantage les DAQ vers les formations/métiers de l'industrie, du sanitaire/social, du numérique, de l'hôtellerie-restauration... comme proposé dans les fiches-actions PRIC envoyées par les acteurs. L'articulation entre le DAQ et l'entrée en formation en E2c sera également travaillée, afin que les stagiaires E2c puissent, si besoin, travailler en amont les savoirs de base et/ou la maîtrise de la langue.
- De soutenir la création d'antennes/écoles nouvelles au sein des E2c régionales, en finançant dès 2019 de manière additionnelle des entrées supplémentaires liées à ces projets,
- D'ajouter des places sur le marché de formations des personnes sous-main de justice, qui sera lancé début 2019,
- D'étudier la création d'un dispositif d'aides directes aux stagiaires ou de faire évoluer les aides régionales actuelles,

Dans le cadre de l'Ambition n° 3 :

- De mettre en place les expérimentations n° 2 Job Rotation (financement du pilotage de l'action) et n° 3 Transformation numérique et innovations dans la formation (mise en concurrence pour soutenir des actions innovantes numériques pour la fin d'année 2019), et d'initier la 4<sup>ème</sup> expérimentation liée au Passeport Compétence
- Et conformément à la démarche de 2018, d'anticiper l'engagement financier des places de formation supplémentaires pour le tout début de l'année 2020.

Comme réalisé en 2018 sur la phase d'amorçage du PIC et afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises, des territoires et des publics, la Région prévoit la **signature d'une convention avec Pôle emploi** pour lui déléguer une partie de l'effort supplémentaire en termes de places de formations additionnelles.

Cette convention poursuivra la même démarche que celle de 2018, prévoyant :

- La réalisation d'entrées supplémentaires de formation pour répondre prioritairement à des besoins spécifiques individuels non couverts par l'offre collective régionale, notamment dans l'hypothèse où l'entreprise s'engage sur un recrutement (AFPR, POEI, AIF, ...),
- En articulation avec la Région, la mise en place d'entrées additionnelles sur des actions de formations collectives (AFC) pour compléter l'offre collective régionale incomplète du fait notamment de l'évolution des besoins, du lieu de la formation, des dates de sessions ou de formations courtes (habilitations, permis, caces,...).

La Région ayant eu la capacité à lancer de nouveaux marchés en 2017 et 2018, **le recours aux dispositifs de formation de Pôle emploi afin de compléter cette offre régionale est prévu sur le même principe que celui retenu pour la phase d'amorçage 2018.** Ainsi, sur la base d'un coût de formation de 6 500 € par formation en coût complet moyen, c'est-à-dire en intégrant les coûts pédagogiques, la rémunération des stagiaires non indemnisés ainsi que les frais annexes à la formation, l'enveloppe financière confiée à Pôle emploi est évaluée à un montant total maximum de 10 800 000 € pour la réalisation, à minima, de 1 660 entrées additionnelles pour l'année 2019.

Sous réserve des crédits attribués chaque année à la Région par l'Etat, ce montant de délégation à Pôle emploi **constitue un plancher annuel sur la durée du PRIC 2019-2022.** En fonction de l'état d'avancement et de déploiement du PRIC sur la

période 2020-2022 et des nouveaux achats réalisés par la Région visant un renouvellement de l'offre collective en blocs de compétences, intégrant les enjeux de mutation numérique et énergétique/environnementale, la Région pourra confier à Pôle emploi un montant de délégation de crédits supérieur afin d'atteindre collégialement les objectifs du PRIC révisés annuellement avec l'Etat.

↳ Sur la base du forfait PRIC de 8 500 € par entrées additionnelles en formation, la Région Bourgogne-Franche-Comté cible : **6 236 entrées supplémentaires sur l'année 2019 par rapport au socle de référence, en mobilisant toutes les actions décrites ci-dessus.**

Une convention d'application 2019 sera présentée lors d'une CP Commission Permanente en début d'année afin de formaliser ces engagements financiers avec l'Etat. Elle permettra de préciser, notamment, les modalités et l'échéancier de versement par l'Etat des crédits correspondants à la Région.

La convention de délégation des crédits à Pôle emploi et de ses modalités de versement par la Région sera présentée en même temps.

## II-4-2- Trajectoire financière pluriannuelle du pacte régional d'investissement dans les compétences

Il est prévu chaque année, d'inscrire dans le cadre d'une décision modificative, les moyens nécessaires à la reconduction ou au lancement de marchés pour une mise en œuvre dès le début de l'exercice n+1.

A noter que la phase de concertation pour l'élaboration du PRIC ayant été réalisée dans des délais très contraints et très rapprochés de la rédaction de ce document, nous n'avons pas eu la possibilité de travailler en détail les modalités de mises en œuvre de toutes les actions innovantes et nouvelles qui pourraient être développées en 2020-2022. Nous avons donc pris le parti de toutes les présenter dans le document ci-dessus dans leurs grands principes, et de travailler avec les acteurs pour une réactualisation de la programmation 2020-2022, courant 2019 et ultérieurement en fonction des besoins. Des clauses de revoyure sont indispensables dans le cadre d'un tel Pacte, afin de nous permettre de nous adapter au mieux à l'évolution du projet et du contexte de mutation dans laquelle nous vivons.

Dans ce contexte, Le tableau ci-après précise la **répartition prévisionnelle des montants financiers du socle régional et du PRIC en autorisations d'engagement et crédits de paiement, en pluriannuel** :

## Présentation de la trajectoire financière pluriannuelle du pacte régional d'investissement dans les PRIC Bourgogne Franche Comté 2019-2022

Région	Socle régional de référence	Trajectoire financière pluriannuelle régionale	Cadencement de la trajectoire financière pluriannuelle régionale				Concours financier pluriannuel de l'Etat
			2019	2020	2021	2022	
Bourgogne-Franche-Comté	83 367 000	333 468 000,00 €	83 367 000,00 €	83 367 000,00 €	83 367 000,00 €	83 367 000,00 €	251 530 000,00 €
<b>Totaux généraux</b>							

Cadencement de la trajectoire financière pluriannuelle régionale : en crédits de paiements

Cadencement annuel du concours financier de l'Etat : **en autorisations d'engagements**, en tenant compte du socle régional et **d'un taux d'attrition prévisionnel de 10%, soit un prévisionnel de 251 530 000 € en crédits de paiements additionnels sur toute la durée du PRIC.**

envisagées. Sur la durée du PACTE, la Région respectera la volumétrie fixée pour chaque axe, à savoir la variation de la cible financière possible de 5% à 10% pour les axes 1 et 2.

De même, des autorisations d'engagement pourront être ouvertes en année n-1 pour permettre le lancement de nouvelles consultations ou la reconduction d'actions, pour une mise en œuvre effective dès le début de l'année n.

Cadencement annuel du concours financier de l'Etat															Trajectoire financière pluriannuelle du pacte	
2019				2020				2021				2022				
Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse	Total	Axe 1	Axe 2	Axe transverse		Total
31 100 000,00 €	19 300 000,00 €	2 607 100,00 €	53 007 100,00 €	31 555 000,00 €	29 619 300,00 €	5 000 000,00 €	66 174 300,00 €	31 555 000,00 €	29 619 300,00 €	5 000 000,00 €	66 174 300,00 €	31 555 000,00 €	29 619 300,00 €	5 000 000,00 €	66 174 300,00 €	584 998 000,00 €

## II-4-3- Cadre de négociation du socle régional de référence pour le PRIC

L'annexe 11 du cadre d'élaboration des pactes régionaux d'investissement dans les compétences définit les principes directeurs du cadre de l'additionnalité des pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Le point de départ des négociations financières se fonde sur **les dépenses réalisées en 2017 par le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté** au titre de la formation professionnelle au sens de l'instruction budgétaire et comptable M71 en vigueur au 1er janvier 2018 et constatées au travers du compte de gestion 2017 en section de fonctionnement – Fonction 1 « Formation professionnelle et apprentissage » sous fonction 11 « formation professionnelle ».

Concernant la Région Bourgogne-Franche-Comté, cette donnée s'élève à **120 099 992,58 €**.

Les **dépenses affectées aux personnes en recherche d'emploi**, cible du plan d'investissement dans les compétences, doivent être distinguées des dépenses affectées aux actifs occupés. Le périmètre d'intervention du plan d'investissement dans les compétences est davantage circonscrit :

- Formations à destination des personnes en recherche d'emploi ou des jeunes pas ou peu qualifiés
- Parcours de formation visant la consolidation des compétences clés et parcours qualifiants vers l'emploi tels que définis dans le cadre d'élaboration des pactes régionaux d'investissements dans les compétences.

### ➤ Dépenses retenues pour le calcul du socle financier dans le cadre du PRIC

#### • Proposition de cadre des dépenses

Le plan d'investissement dans les compétences visant à garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants, la Région souhaite développer les formations au bénéfice des **personnes sous-main de justice**. A ce titre, il est proposé de ré-intégrer dans le socle, les dépenses liées à ce public, à hauteur de **1 178 278,07 €**.

#### • Retraitements proposés correspondant aux dépenses n'entrant pas dans le cadre du socle régional de référence

. Les dépenses réalisées sur la sous-fonction 11 « formation professionnelle » n'entrant pas dans le cadre du socle régional de référence pour le pacte régional d'investissement dans les compétences sont les suivantes :

- L'accompagnement politique prioritaire de la Région : formation à destination des actifs dans le domaine du tourisme,
- L'accueil en entreprise et la transmission des savoirs,
- Les actions de formation entreprises et actifs, la promotion sociale et l'évolution professionnelle, les transitions professionnelles et la sécurisation des parcours professionnels,
- Les contrats de génération,
- Les emplois d'avenir,
- Les emplois tremplin,
- Les écoles de production (élèves),
- Les passeports VAE et les points relais conseil en VAE
- Le fonctionnement des structures d'accueil information et d'orientation,
- La GPEC filières et territoires,
- Les diagnostics et études liés aux mutations économiques.

↳ Le montant total des dépenses réalisées au titre des politiques ci-dessus représente **12 337 951,30 €** en 2017.

. Les dépenses réalisées au titre du plan 500 000 sont également à retirer à hauteur de **22 162 178 €**.

. Par ailleurs, dans le cadre de la fusion des Régions Bourgogne et Franche-Comté, les dispositifs de formation des deux ex-régions ont été mis à plat et un nouveau service public régional de formation BFC est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Des dispositifs de formation se sont ainsi parfois chevauchés au cours de l'exercice 2017 et une accélération du versement des soldes de formation a été opérée pour améliorer la lisibilité des crédits lors des assemblées budgétaires (apurement des comptes par la mise en paiement de solde d'opérations mises en œuvre avant 2015 (de 2010 à 2015)).

Le montant total de ces dépenses représente **2 232 728,14 €** en 2017.

Un liste détaillée avec tous les mandatements réalisés en 2017 par la Région en section de fonctionnement – Fonction 1 “Formation professionnelle et apprentissage” sous fonction 11 “formation professionnelle” a permis de définir avec précision ces montants, et est disponible pour transmission aux services de l’Etat en format numérique si besoin.

Le tableau ci-dessous reprend tous les éléments décrits ci-dessus.

Région Bourgogne-Franche-Comté	Montant
<b>Compte administratif 2017</b>	
<b>931-11 Formation professionnelle</b>	<b>120 099 992,58</b>
Retrait dépenses – public autre que Demandeurs d’emploi ou détenus	- 12 337 951,30
Retrait dépenses – plan 500	- 22 162 178,00
Retrait dépenses – chevauchement de dispositifs avec la mise en place du nouveau SPRF dans le cadre de la fusion	- 2 232 728,14
<b>Socle régional de référence pour la période 2019-2022 (demandeurs d’emploi + détenus)</b>	<b>83 367 135,14</b>

Répartition dans les budgets régionaux, de la base socle régional :

- Direction des transitions professionnelles et de l’orientation : 628 476,30 € (création-reprise d’entreprise)
- Direction de la formation des demandeurs d’emploi : 82 738 658,84 €

Le socle régional de référence proposé s’élève ainsi à **83,367 M€**.

Il inclut les dépenses pour la formation des demandeurs d’emploi et des personnes sous-main de justice, ainsi que la formation création-reprise d’entreprise

- [Ecart entre ce socle de référence PRIC et le socle 2018 PIC phase d’amorçage - base du BP2019](#)

Il est à noter que ce socle régional de référence marque un écart non négligeable avec le socle de conventionnement négocié avec l’Etat dans le cadre de la phase d’amorçage du PIC en 2018, à hauteur de 1 058 658,84€.

Compte-tenu des délais de réception tardifs du document de cadrage de l’Etat (annexe 11) et du planning très contraint de l’élaboration budgétaire en Région Bourgogne-Franche-Comté, **le budget prévisionnel 2019 travaillé par les services régionaux intègre le socle de référence pris en compte mi-2018 dans le cadre de la convention d’amorçage, sur la base des chiffres 2015 négociés**. Un écart budgétaire de 1 058 658,84€ est donc confirmé à ce stade.

#### ➤ Propositions de nombre d’entrées en formation supplémentaires

Il est proposé de calculer le nombre d’entrées en formation supplémentaires sur **la base du financement moyen de 8 500 euros par parcours, base de la participation de l’Etat**.

Le montant prévisionnel de la dotation pluriannuelle de l’Etat étant de 251 530 000 €, **le nombre d’entrées en formation supplémentaires est estimé à 29 592 sur la durée du pacte régional**.

Concernant les entrées supplémentaires en formation du public cible, il est proposé de le calculer au prorata des enveloppes réparties entre l’axe 1 et l’axe 2 et selon les principes suivants :

- Axe 1 : il est proposé de maintenir la proportion du socle régional de bas niveau de qualification dans les entrées en formation ; cet axe ayant pour objectif de revoir les contenus de formation et étant plus ciblé sur le niveau des formations (V et IV) que sur le public ;
- Axe 2 : il est proposé de considérer que tous les stagiaires entrés en formation sur cet axe relèvent du public socle, s'agissant d'entrées en formation sur des actions préalables à la formation (remobilisation, savoirs socles, préqualification,...).

**Indicateurs de référence socle Région : 40 000** demandeurs d'emploi entrés en formation entre 2019 et 2022, dont **10 140** stagiaires peu ou pas qualifiés ou stagiaires entrés sur des formations de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, de remobilisation ou d'aides à l'élaboration de projet.

**Indicateurs d'entrées en formation supplémentaires au titre des actions PRIC : 29 592** personnes en recherche d'emploi entre 2019 et 2022, dont **17 716** stagiaires peu ou pas qualifiés ou stagiaires entrés sur des formations de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, de remobilisation ou d'aides à l'élaboration de projet.

Détails du calcul :

Axe 1 : 29 592 stagiaires entrés x 50 % (financement réservé à l'axe) / 93% (financement réservé axe 1 et 2) x 25,35 % (part du public PIC sur le socle régional) = 4 033 stagiaires.

Axe 2 : 29 592 stagiaires entrés x 43 % (financement réservé à l'axe) / 93 % (financement réservé axe 1 et 2) = 13 683 stagiaires.

## II-5- Dynamique régionale partagée de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du PRIC

### II-5-1 Mise en place d'espace d'analyse et de réflexion partagées au niveau régional

Comme détaillé ci-dessus en « II-3-3 Ambition n°3 du PRIC », pour répondre à cette forte demande de coordination et de régulation au niveau régional qui s'est exprimée dans les Groupes de travail, la Région et l'Etat proposent de poursuivre la dynamique initiée, par la **mise en place d'espaces d'analyse et de réflexion partagées au niveau régional** portant sur les différentes thématiques suivantes :

- Un **groupe régional « la Commission régionale d'observation continue des besoins emploi-formation et de prospective »** ;
- Un groupe régional de « **Coordination des commanditaires d'achats de formation** » ;
- Un groupe relatif aux « **Initiatives territoriales : partage des expérimentations GPECT et définition d'une méthodologie** » ;
- Une **nouvelle façon d'appréhender les dispositifs publics d'insertion, d'orientation et de formation** prenant appui sur les « parcours de vie » des individus *versus* leurs « parcours statutaires ».

Ces espaces ont vocation également à éclairer des problématiques particulières grâce à l'apport de regards « extérieurs », qu'ils soient d'experts et/ou de publics directement concernés par nos politiques de formation et d'orientation.

### II-5-2 Modalités de pilotage, suivi, de gouvernance et de communication

Conformément à démarche concertée d'élaboration du PRIC, il est retenu dans la phase de mise en place du PRIC, un pilotage à 3 niveaux :

- **Un comité stratégique** composé de :
  - o Mme la Présidente de région et de Mr le Préfet de région
  - o Les directions techniques : DGS/DGA collectivité régionale – SGAR - DIRECCTE
  - o Un ou plusieurs Vice-Présidents (formation, orientation, développement économique, agriculture...)
  - o Le directeur régional de Pôle Emploi
  - o Les recteurs des deux académies

Son rôle est de suivre l'ensemble des avancées du PRIC, de valider les travaux techniques, de s'assurer du respect des enjeux, de proposer des réajustements en cas de besoin, de prévoir la communication du Pacte régional, de valider les évaluations réalisées dans le cadre du PRIC pour permettre la généralisation d'expérimentations et/ou la réorientation des programmations annuelles proposées.

**Une fréquence de réunion semestrielle permettra d'affiner ou de retravailler les orientations et d'en suivre la réalisation.**

Le CREFOP, de son côté, est sollicité pour avis et propositions en amont des réunions du Comité stratégique du PRIC.

- **Un comité technique, composé de :**

- L'Etat : SGAR - DIRECCTE
- Le rectorat : DAFPIC
- La DRAAF
- La DRJSCS
- Le CR : VP Formation et services (approche transversale avec les autres directions)
- Les partenaires sociaux (Co-Présidents CREFOP + 4 autres représentants)
- Pôle Emploi (Dr ou adjoints)
- L'Association Régionale des Missions Locales
- KEOPS
- Et de tout autre expert pouvant être invité selon la thématique abordée.

Son rôle est de suivre techniquement la mise en œuvre du PRIC, le respect de son calendrier, l'articulation des différents acteurs et de leurs dispositifs/actions, les dysfonctionnements et les freins constatés, la définition de proposition de réajustements à présenter au COPIL, la réalisation de bilans réguliers quantitatifs et qualitatifs, le suivi des travaux réalisés dans les nouveaux espaces de réflexion et de concertation créés dans le cadre du PRIC.

**Trois réunions par an sont prévues pour ce Comité en début de lancement du PRIC, puis deux réunions suffiront par la suite à partir de 2020.**

Dans son format quadripartite, il est garant de la poursuite de la dynamique régionale enclenchée lors de la phase de préparation et que l'ensemble des acteurs/contributeurs a souhaité voir s'inscrire dans la durée. A cet effet, il veille à l'engagement des membres qui le composent, condition nécessaire à la poursuite de cette dynamique régionale.

- **Un comité d'évaluation du PRIC, véritable « Laboratoire d'évaluation – PRIC », qui s'appuiera sur la Commission d'évaluation du CREFOP, en lien avec les travaux du Comité scientifique national du PRIC.**

Son rôle est de suivre et d'évaluer le PRIC, à travers les 2 dimensions :

- **Evaluation des 4 expérimentations régionales** proposées dans le PRIC dans « l'Ambition PRIC n°3 », en lien avec le Comité scientifique national du PRIC.
- **Evaluation de la mise en œuvre du PRIC**, par :
  - le suivi des indicateurs décrits ci-dessous
  - et la réalisation d'études pouvant notamment être proposées par les nouveaux espaces de réflexion et de concertation.

Sa composition quadripartite et partenariale s'appuie sur la composition de la Commission d'évaluation du CREFOP, ouverte à tout partenaire intéressé de l'emploi-formation-orientation. **Afin de le transformer en un véritable lieu d'innovation et « laboratoire d'innovation publique », il est proposé de pouvoir faire appel à des prestations de méthodologie de design collaboratif et de nouvelles méthodologies de réflexion d'évaluation des politiques publiques.**

Dès 2019, comme proposé par les partenaires dans leurs fiches-actions, ce « laboratoire » aura pour mission de :

- définir les indicateurs pertinents pour l'évaluation de ce PRIC et de les suivre
- suivre la mise en œuvre des 4 expérimentations de l'ambition n° 3 de ce PRIC Bourgogne-Franche-Comté
- et étudier en priorité les thématiques ou les retours des expérimentations suivantes :
  - Etude des **potentiels d'emplois à temps partagés** en Bourgogne-Franche-Comté, qui pourraient cibler les publics du PRIC et identification des leviers d'actions.
  - Appui à l'espace d'analyse et de réflexion chargé d'analyser les **retours d'expériences en GPECT et de définir un cadre méthodologique** permettant de mieux structurer les démarches des acteurs locaux.

Afin de pouvoir adapter les modalités de mise en œuvre de la formation, il conviendra également d'évaluer régulièrement le niveau de qualité des actions :

- Evaluer la conformité aux critères qualité du décret 2015-590 du 30 juin 2015, articuler les dispositifs de contrôle qualité des financeurs de la formation

### **Communication :**

Au-delà des temps de communication institutionnels à prévoir autour de la mise en œuvre et du suivi du Pacte régional, une communication plus régulière et plus directe en direction de l'ensemble des acteurs concernés sera mise en place sous forme d'une newsletter ou tout autre support pertinent.

### **II-5-3 Définition des INDICATEURS de suivi du PRIC Bourgogne-Franche-Comté**

Les indicateurs de suivi et d'évaluation proposés ci-dessous ont été sélectionnés, puis synthétisés par la Région.

Il est important que cette liste corresponde au suivi des 3 axes du PRIC, et ne contienne pas un nombre trop élevé d'indicateurs qu'il serait difficile à suivre, qui rendrait la démarche globalement illisible.

Il est proposé que **cette liste soit retravaillée sous un angle « indicateurs d'activité » et « indicateurs de performance », dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> réunion de la Commission d'évaluation du CREFOP – spécifique PRIC « Laboratoire d'évaluation continue – PRIC »**, afin que ces indicateurs puissent être partagés par tous et définis ensemble en fonction des ambitions du PRIC, et des remontées possibles des différents systèmes d'informations afin d'en automatiser l'alimentation et l'actualisation. Il serait alors défini un véritable **tableau de bord – indicateurs du PRIC**.

Ainsi, en parallèle des données issues de la base BREST, les indicateurs régionaux suivants pourront être suivis tous les 2 mois au démarrage du PRIC (et en fonction des dates de réunion) et voir tous les quadrimestres à partir de 2020 :

#### **Ambition transversale : Transformation numérique, énergétique sur les compétences**

- Nombre de marchés identifiés par blocs de compétences
- Pourcentage de marchés intégrant les enjeux de mutation numérique et énergétique

#### **Ambition 1 – Offre de formation renouvelée**

- **Devenir à l'issue de la formation, dont taux d'insertion**
- Pourcentage de recrutement post FRAP/POEI dans l'entreprise signataire ....
- Entrées en formation par type de dispositifs
- Offre de formation et entrées en formation par secteur d'activité et par territoire
- Nombre d'actions de formations annulées ou reportées sur les secteurs prioritaires (Industrie, IAA, ...)
- Heures de formation réalisées et volume moyen horaire prévisionnel de formation (mesure de l'individualisation des parcours)
- Distance moyenne domicile / centre de formation
- Taux de validations des certifications proposées (dont Cléa dans le cadre du DAQ)
- Taux de satisfaction de la formation

#### **Ambition 2 – Publics**

- Entrées en formation sur les dispositifs amont à la qualification
- Sexe des stagiaires
- Moins de 26 ans, 26 à 44 ans, plus de 45 ans
- Nombre et pourcentage de bénéficiaires RSA entrant sur les dispositifs
- Nombre de salariés des SIAE ayant bénéficié d'une action de formation régionale (dans le cadre du nouveau partenariat à mener)
- Nombre et pourcentage de stagiaires ayant la qualité de travailleur handicapé, par dispositif, et comparaison avec le pourcentage de la population handicapée dans la population active

- Type de Rémunération (notamment rémunération - handicap)
- Résidents dans les quartiers prioritaires de la ville et les zones de revitalisation rurale
- Niveau de formation le plus élevé du stagiaire à l'entrée (publics infra IV, infra V, sans qualification...)
- Nombre de stagiaires : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non-inscrits
- Durée d'inscription à Pôle Emploi, demandeur d'emploi de très longue durée (>24 mois)
- Origine des prescriptions/orientations sur les formations régionales (Pôle Emploi, mission locale, cap emploi, autre...) notamment pour les dispositifs amont à a qualification
- Nombre d'actions de formation (achetées / réalisées / priorité PIC) ....

#### Ambition 3 – Expérimentations

- Indicateurs spécifiques à chacun des 4 projets expérimentaux
- Nombre de projets entamés, nombre d'actions de formation financés, nombre de bénéficiaires concernés
- Nombre de comités de pilotage et de réunions des espaces de réflexion et de concertation du PRIC, et pourcentage de comités mis en place
- Nombre d'expérimentations ayant été évaluées, pourcentage d'expérimentations ayant été généralisées.

## II-6- Evaluation des besoins d'ETP à la Région Bourgogne-Franche-Comté liés à la mise en œuvre du PRIC

Les moyens nécessaires en ETP liés à la mise en œuvre du PRIC 2019-2022 en ont été recensés dans le tableau ci-dessous sur la base des missions supplémentaires à effectuer.

Ces besoins ont été identifiés au sein de la Région, de manière transversale, concernant : la Direction de la formations des demandeurs d'emploi, mais également les services/directions support directement impactés par le PRIC (service administratif et financier, direction des achats...). Ont également été intégrées au tableau, des missions déléguées à des structures extérieures à la Région (EMFOR, ASP...).

Cette évaluation a été réalisée sur la base des éléments du PRIC dont nous disposons aujourd'hui. Aussi, il est demandé une **clause de revoyure** permettant en cours d'année 2019 de réajuster la demande d'ETP, après quelques mois de mise en œuvre du PRIC.

Fonctions impactées (en ETP) demandées par REGIONS DE FRANCE	Fonctions impactées en Région Bourgogne Franche Comté	Evaluation des surcoûts ETP pour la Région Bourgogne Franche-Comté
<b>1 - effectifs de la direction FPC</b>	Effectifs de la Direction DFDE	<b>41,6</b>
- surcoûts liés à de l'ingénierie de formation	Mission d'ingénierie sectorielle sur une nouvelle filière qui va monter en puissance dans le PRIC : fonctions transverses dont numérique, tertiaire financier/RH etc... (animation, instruction, contrôle...)	1 ETP catégorie A
- surcoûts liés à la mise en place de nouveaux marchés	Mission de gestion sur lancement des nouveaux marchés (BTP, maroquinerie, structurels, innovation numérique, expérimentation....) sur le service "Qualification"	1 ETP catégorie C
	Mission de gestion pour accompagner la réalisation des bilans des actions sur les territoires/secteurs pour les nouveaux marchés (BTP, maroquinerie, structurels, innovation numérique, expérimentation....) et sur les nouvelles places, dans le Service "animation territoriale"	1 ETP catégorie B
	Mission coordination gestion des marchés/subvention/expérimentation PIC dans le service "expertise et ressources"	1 ETP catégorie B
- surcoûts liés au lancement de nouveaux appels d'offre		-
	Direction des Achats - Mission de lancement, passation et attribution des marchés PIC (BTP, Maroquinerie, structurel...), ainsi que des actions nouvelles / expérimentations du PRIC, et co-pilotage de la Conférence des financeurs pour la mise en place de nouvelles modalités d'achat plus articulées en région.	1 ETP catégorie B
- surcoûts liés à la rémunération des stagiaires		-
- surcoûts liés au pilotage et à l'animation	Mission d'animation du dispositif FRAP pour répondre aux besoins des entreprises et à la montée en puissance des FRAP, en lien avec les OPCO et Pôle emploi	1 ETP catégorie A
	Mission animation des partenariats régionaux sur les dispositifs amont à la qualification, notamment avec les conseils départementaux - PTI et le secteur IAE, avec l'AGEFIPH, avec les contrats de ville et les contrats territoriaux	1 ETP catégorie A
<b>2 - quote-part des fonctions supports</b>		
- ressources humaines		-
- systèmes d'information		-
- finances	Service administratif et financier - Gestion des actions supplémentaires en marchés (VSF et CSF contrôle service fait, liquidation factures, suivi/relance, contrôle...) par le service administratif et financier	1 ETP catégorie C
- contrôles		-
- direction		-
- autres (à préciser):		
. dont externe : CARIF-OREF	CARIF-OREF EMFOR : 1 poste appui Directe CARIF-OREF EMFOR : travail d'animation et de suivi dans la durée des démarches initiées (logistique, préparation, CR, mobilisation d'experts, ...) sur le groupes de travail PIC et notamment pérennisation de la démarche régionale sur l'observation emploi-formation / information dispositifs	1 ETP catégorie A (animation, appui structuration) 30 000€/an soit un mi-temps ETP + frais d'intervention (25 000 € / an)
. dont externe : ASP (rémunération)	ASP - Surcoût frais gestion rémunération PIC pour ASP et éventuelle nouvelle mesure d'aides directes	A estimer en fonction de la validation des actions PRIC
<b>3 - travaux menés au plan fédéral avec Régions de France</b>		
<b>4 - communication</b>		
<b>5 - évaluation</b>	Travaux de recherche-action, ...	50 000 € / an
<b>6 - autres dépenses</b>		
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>9 ETP</b> dont 4A+3B+2C et <b>105 000€</b> dépenses prestation extérieure

**CLAUDE DE REVOYURE :**

BESOINS IDENTIFIES PAR LA REGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE AU 15/10/2018, QUI DEVRONT ETRE REINTERROGES COURANT 2019 POUR S'ADAPTER AUX NOUVEAUX DISPOSITIFS/MODALITES MIS EN PLACE DANS LE CADRE DU PRIC

Légende des couleurs : en écriture bleue - impact DFDE + en vert - autres services/directions

### III- Articulation des programmes nationaux P.I.C avec le P.R.I.C Bourgogne Franche Comté

En complément des Pactes Régionaux d'Investissement dans les compétences, le Plan d'Investissement dans les Compétences comprend :

- **une série de programmes nationaux. Ils répondent à plusieurs objectifs complémentaires qui justifient une intervention nationale de l'Etat**, soit en raison de leurs champs d'intervention, soit en raison de l'intérêt de mutualiser les approches, les ingénieries et les déploiements, tout en permettant d'optimiser les financements.

Leurs champs de déploiement, leur portée, leurs parties prenantes, variés, permettent de répondre aux objectifs opérationnels suivants :

AXES	Nature de l'Appel à projet	Objectifs	Nombre de place ou action retenue	Calendrier
1. Outiller les acteurs pour mieux répondre aux besoins en compétences et mieux orienter les politiques de formation.	AAP : Elaboration par les branches professionnelles de nouveaux engagements pour le développement de l'emploi et des compétences. Soutien aux démarches prospectives compétences	Outiller les entreprises pour développer la GPEC, renforcer les approches compétences, de façon continue et progressive, dans une logique de prise en compte des transformations des métiers et des compétences	Premiers lauréats AAP lancé le 15 avril : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet OPCA DEFI, OPCA OPCALIM, OPCA 3+</li> <li>- Projet branche travail temporaire FA</li> <li>- Projet filière culture création communication porté par l'AFDAS</li> <li>- Projet interbranches porté par OPCA</li> <li>- Projet branches Transports, Logistique Services porté par l'AFT et l'OPCA Transports Services</li> <li>- Projet UDES-UNIFORMATION (ES)</li> <li>- Projet porté par les branches du parti employeur et Iperia</li> <li>- Projet branches relevant d'OPCA D</li> <li>OPCA 3+</li> <li>- Projet branche commerce de détail et gros à prédominance alimentaire</li> </ul>	Seconde vague 15 octobre
	AAP numérique / Approche pluridisciplinaire des travaux de modélisation et de traitement de la data des offres d'emploi	Emergence de dispositifs novateurs de collecte de données sur l'emploi, la formation, l'analyse d'ensemble des signaux forts et faibles et de restitution aux parties prenantes	POEC Numérique : 3 actions régionales : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Web designer (AGEFOS) – septembre 15 bénéficiaires</li> <li>- Concepteur intégrateur cybersécurité (OPCALIA) – Novembre pour 12 bénéficiaires</li> <li>- Référent digital (OPCALIA) – date non confirmée</li> </ul>	Démarrage en 2018
2. Mieux accompagner vers l'emploi : une pluralité de réponses pour une singularité de besoins.	Pôle emploi - Renforcement des POEC	Réponse à des besoins en compétence non pourvus et des difficultés à recruter. Exigence forte taux de retour à l'emploi.	Au 30/09/2018 : <b>81 actions POEC</b> mises en œuvre pour 963 stagiaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 POEC dans le cadre de l'AAP 1 pour 140 Bénéficiaires</li> <li>- 3 POEC Numériques</li> <li>- 11 POEC dans le cadre de</li> </ul>	Démarrage en 2018

			<p>l'AAP 2</p> <p>- 53 POEC sur les fonds propres OPCA ou reliquat FPSPP</p> <p>Sur le dernier trimestre, 29 actions sont connues pour 400 Stagiaires</p>					
	Direccte BOP - Renforcement de la garantie jeune		3410 places conventionnées en 2018 Cet objectif ne sera pas atteint en 2018.					
	Direccte BOP - Développement des capacités d'accueil des E2C							
	Direccte - Développement des capacités d'accueil des EPIDE							
	Direccte BOP - Développement des GEIQ	<p>Développement des parcours d'insertion qualification en contrat de professionnalisation dans le Geiq dans le cadre du PIC.</p> <p>2 axes de développement sont à privilégier :</p> <p>1/- Soutenir l'augmentation du nombre de parcours d'insertion en Ct de pro dans les Geiq existants.</p> <p>2/- Faciliter l'émergence et le développement des Geiq pour garantir une meilleure couverture du territoire et/ou la diversification des secteurs d'activité couverts</p>	<p>97 accompagnements devraient être financés dans le cadre du BOP 103 classique et 135 accompagnements complémentaires dans le cadre du PIC (suite à création de Geiq et développement des autres Geiq dont des accompagnements ont été financés dans le cadre du dispositif HOPE).</p> <p>Des aides sont prévues pour le démarrage d'un Geiq régional transport et une aide au développement du Geiq bâtiment.</p> <p>D'autres pistes font l'objet de réflexions au niveau BFC.</p>	Démarrage en 2018 et poursuite du processus engagé pour 2019/2022				
	ADEC national IAE (accord national - pilotage régional)	Développer la formation des salariés en insertion. Financement de l'ingénierie de parcours et la réalisation d'actions de formation (compétences socles, permis, CACES, sécurité, qualifiant, etc.) – priorités 2019-2022 à définir	En 2018, environ 2 millions d'euros (50% Etat / 50% OPCA) engagés en BFC, principalement pour le financement d'actions de formation des salariés en insertion. Ne suffit pas à couvrir l'ensemble des besoins dans l'IAE, notamment sur les compétences socles. Montée en charge prévue en 2019, mais incertitude sur le cofinancement des OPCA.	2018-2022				
	Pôle emploi/AFPA : « Prépa compétences » Outiller conseiller pour ingénierie de parcours et la personne de recherche d'emploi dans la mise en œuvre de son propre parcours.	Prestation complémentaire à la construction du projet professionnel pour sécuriser l'élaboration du projet et de mieux préparer le parcours pour en garantir la	<p>A mi-octobre 2018 : <b>108 demandeurs d'emploi</b> ont intégré le dispositif</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td><b>Total BFC</b></td> <td><b>108</b></td> </tr> <tr> <td><b>CHEVIGNY</b></td> <td>7</td> </tr> </table>	<b>Total BFC</b>	<b>108</b>	<b>CHEVIGNY</b>	7	18 juin 2018 au 30 juin 2019, évaluation pour déterminer la suite ou pas
<b>Total BFC</b>	<b>108</b>							
<b>CHEVIGNY</b>	7							

	Ouvert en 2019 aux milos	réussite. 8 à 32 jours personnalisables structurés en 4 phases : Diagnostic pré-requis - découverte et pratiques des métiers - acquisition des prérequis - sécurisation de la réalisation du parcours d'accès à la qualification	<table border="1"> <tr> <td><b>BESANCON</b></td> <td>30</td> </tr> <tr> <td><b>MONTCEAU</b></td> <td>9</td> </tr> <tr> <td><b>MIGENNES</b></td> <td>10</td> </tr> <tr> <td><b>BELFORT</b></td> <td>52</td> </tr> </table>	<b>BESANCON</b>	30	<b>MONTCEAU</b>	9	<b>MIGENNES</b>	10	<b>BELFORT</b>	52	
	<b>BESANCON</b>	30										
	<b>MONTCEAU</b>	9										
	<b>MIGENNES</b>	10										
<b>BELFORT</b>	52											
Pôle emploi – Prestations compétences relationnelles et préparation entretiens d'embauche	Répondre aux besoins de compétences transverses des entreprises											
Directe – SPE – Parcours emploi compétence	Validation des acquis – formation – conseils dans la recherche d'emploi											
Directe - Orientation vers l'emploi des réfugiés :												
	OFII HOPE		HOPE 1 ou HOPE 1000 8 groupes en POEC (6 démarrages en 2017, 2 en 2018) HOPE 2 ou HOPE 500 3 POEC Régionale : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un groupe sur Nevers – option Industrie</li> <li>• Deux groupes sur Belfort : l'un option industrie, l'autre option bâtiment</li> </ul> OPCA : FAFTT Démarrage 3/12/2018 -12 participants par session									
	AAP intégration professionnelle Bénéficiaire protection internationale	Parcours intégré pour les bénéficiaires d'une protection internationale	Lancé /relayé BFC novembre 2018									
	PIAL (Parcours d'intégration par l'acquisition de la langue Public le plus large possible : tout jeune de nationalité extra-européenne, remplissant condition PACEA, 16 -25 ans et avec un besoin linguistique	SAS linguistique et socio-professionnel d'une durée de 3 à 6 mois dans le cadre du PACEA assorti d'une allocation modulable (maxi 1454€ sur la durée du PIAL) Se rapprocher de l'OFII / DRJSCS pour articuler les parcours linguistique	2018 : 93 parcours soit 135 365 euros d'allocations type PACEA Formation linguistique : financement BOP 104 action 12 ou autres financements Accompagnement par les missions locales et leurs partenaires : droit commun Partenariat missions locales	Démarrage en 2018								
	AAP Ministère de l'intérieur – Financement PIC	Intégration des réfugiés	11 projets sélectionnés en France dont 1 projet dans l'Yonne porté par le Pôle formation 58-89									
	AAP Repérage et mobilisation des NEETs	Plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD), boussole des jeunes finançables dans ce cadre		A venir fin 2018								
	Prépa apprentissage			A venir								

3. Soutenir de façon additionnelle et volontariste les transitions numériques et écologiques, correspondant à des métiers émergents.	AAP lancé par la Grande Ecole du Numérique et par la mobilisation de Pôle emploi (POEC) – programme □10knum	Formations aux métiers du numériques pour personnes peu qualifiées et notamment jeunes QPV	POEC Numérique : 3 actions régionales : - Web designer (AGEFOS) – septembre 15 bénéficiaires - Concepteur intégrateur cybersécurité (OPCALIA) – Novembre pour 12 bénéficiaires - Référent digital (OPCALIA) – date non confirmée	Démarrage en 2018
	Soutenir la transition écologique Pôle emploi - □10kvert POEC + Actualisation des référentiels professionnels avec les branches + soutien IAE engagée dans la valorisation des déchets et l'économie circulaire	Stimuler la formation aux emplois verts et verdissants / accès à l'emploi / compétences transférables		
4. Disposer d'outils communs pour mutualiser les approches, faciliter les échanges de données, accélérer la diffusion et optimiser les financements.	Concevoir et déployer des outils digitaux d'évaluation des compétences. Déploiement d'un outil gratuit et digital d'évaluation des compétences porté par le GIP PIX adossé au référentiel européen DIGCOMP/Développé par 2 start up d'Etat	Utilisation digitale facilement utilisable directement ou avec l'appui d'un conseiller pour l'évaluation des compétences clés et numérique		
5. Expérimenter et innover : des appels à projets d'innovation.	Appel à projet régulier innovation  1 <sup>er</sup> AAP lancé en juin dénommé 100% inclusion. Les projets centrés sur les QPV et zones rurales seront prioritaires.	Stimuler la recherche et le développement. - nouvelles approches : compétences, parcours vers l'emploi, formation en situation de travail... - nouvelles modalités d'apprendre et d'acquisition de compétences - modernisation des organismes de formation		1 vague de projets retenus : annonce le 6 novembre
	AAP 100% inclusion	Favoriser les projets les plus innovants en matière de remobilisation, d'accompagnement, de développement et de valorisation des compétences des publics qui en ont le plus besoin,	6 novembre 2018 : 1 <sup>ère</sup> vague de lauréats  Six projets retenus dont 2 BFC	- <b>Projet « Étincelle »</b> de la Fondation des apprentis d'Auteuil. L'objectif est d'étendre deux dispositifs de remobilisation et d'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, le dispositif BOOST et le dispositif SKOLA à 18 nouveaux territoires (5 000 bénéficiaires) et engager une

			<p>démarche de design thinking pour les améliorer.</p> <p>- <b>Projet « Pas de quartier pour l'échec »</b> de Panorama Études Formation Conseil. L'objectif est d'amplifier le dispositif « Cuisine Mode d'emploi(s) », qui consiste à proposer des parcours de formation aux métiers de la restauration aux publics éloignés de l'emploi. Le programme vise également à créer des offres de formation itinérantes dans les territoires ruraux et isolés pour intégrer des publics plus vulnérables (400 bénéficiaires pour les deux actions sur 3 ans).</p>
<p>→ Ces programmes ont en effet vocation à être articulés avec les politiques régionales de formation.</p> <p>→ En complément, le Ministère du travail va construire une démarche de mutualisation des approches et de diffusion des bonnes pratiques en vue de leur essaimage.</p> <p>→ Le Ministère du travail proposera d'ici la fin de l'année 2018 à ses partenaires une méthode coopérative pour stimuler la réflexivité et l'esprit d'expérimentation, permettant de saisir les transformations en cours sur l'ensemble du territoire national. Ce sera également l'occasion de s'informer des évolutions dans les autres pays, en Europe et au-delà.</p>			

- **Le lancement d'un appel à projets déconcentré sur le repérage des publics invisibles :**

Le soutien à de nouvelles approches innovantes de repérage des publics dits « invisibles » sera réalisé dans le cadre d'un appel à projet d'innovation qui sera porté au niveau déconcentré par la DIRECCTE, visant à renouveler les méthodes et à renouer le dialogue avec ces publics, par des expérimentations, rigoureusement évaluées, et l'intensification des actions déjà conduites ayant produit des résultats tangibles.



**INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES**

**RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTÉ**

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

L'État représenté par Monsieur Bernard SCHMELTZ, préfet de la région Bourgogne Franche-Comté

Et

Le Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté, représenté par Madame Marie-Guite DUFAY, sa présidente.

ET

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle de Bourgogne-Franche-Comté, représenté par Messieurs Bernard GUERRINGUE et Etienne BOYER, ses deux vice-présidents.

## **L'Etat et le Conseil Régional sont garants du respect du cadre de contractualisation et s'engagent à :**

- 1. Mettre en œuvre les actions correspondant aux axes d'intervention du Pacte, telles que contractualisées dans le présent Pacte et ses futurs avenants.**
- 2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du pacte, dans les conditions définies au point I-2.**
  - ▶ **Axe 1 :** Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective. Valeur cible : 50%
  - ▶ **Axe 2 :** Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés. Valeur cible : 43%
  - ▶ **Axe transverse :** S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant la formation. Valeur cible : 7%
  - ▶ Le respect de la répartition par axe est évalué sur la durée globale du Pacte.
- 3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte Bourgogne-Franche-Comté selon les modalités suivantes :**
  - ▶ Pour l'État, la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences exprime la volonté d'une action cohérente sur le moyen et le long terme. La dotation pluriannuelle de l'État au titre de la mise en œuvre des actions du présent Pacte est de 251,53 M€. Cette dotation est ventilée annuellement et

contractualisée au travers d'une convention financière annuelle, conformément à la trajectoire financière établie entre les parties.

- ▶ Pour la Région, son engagement dans le Pacte régional s'accompagne de la garantie de mobiliser, a minima, chaque année une dépense de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi de 83 367 000 euros, soit 333 468 000 euros sur la durée totale du pacte.

#### **4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation défini au point II-4-3 à la fois pour :**

- ▶ Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ;
- ▶ Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau IV.

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

#### **5. Assurer l'évaluation du Pacte régional sur la base des indicateurs définis au point II-5-3 et déployer les projets expérimentaux mentionnés en annexe 1 dont les évaluations seront assurées sous l'égide du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences.**

#### **6. Mettre en œuvre l'accrochage des systèmes d'information de la Région à la plateforme Agora et recourir à un outil de dématérialisation des orientations en formation dans les conditions et échéances fixées par l'annexe 6 « Système d'information » du présent Pacte.**

#### **7. Assurer la gouvernance du Pacte définie au point II-5-2 du présent document et notamment organiser les réunions des différentes instances tout au long des 4 ans qui garantissent la mise en œuvre des engagements contractualisés et du cap de transformation du Pacte.**

A ce titre, ces rendez-vous permettent de :

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

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

Les réunions du 1<sup>er</sup> semestre 2019 permettront, notamment, de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les deux premières années du pacte.

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

Engagements financiers de la Région							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
AE	94 535 000 €	94 535 000 €	94 535 000 €	94 535 000 €			378 140 000 €
CP	83 367 000 €	83 367 000 €	83 367 000 €	83 367 000 €			333 468 000 €

Engagements financiers de l'État							
	2019	2020	2021	2022	2023*	2024*	Total
Axe 1	AE	31 100 000 €	31 555 000 €	31 555 000 €	31 555 000 €		125 765 000 €
	CP	20 300 000 €	31 300 000 €	31 555 000 €	31 555 000 €	11 055 000 €	125 765 000 €
Axe 2	AE	19 300 000 €	29 619 300 €	29 619 300 €	29 619 300 €		108 157 900 €
	CP	12 400 000 €	25 300 000 €	29 619 300 €	29 619 300 €	11 219 300 €	108 157 900 €
Axe transverse	AE	2 607 100 €	5 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €		17 607 100 €
	CP	1 400 000 €	4 007 100 €	5 000 000 €	5 000 000 €	2 200 000 €	17 607 100 €
Total	AE	53 007 100 €	66 174 300 €	66 174 300 €	66 174 300 €		251 530 000 €
	CP	34 100 000 €	60 607 100 €	66 174 300 €	66 174 300 €	24 474 300 €	251 530 000 €

\* Uniquement en CP, sur les actions engagées par la Région sur la période 2019-2022

Engagements financiers de la Région et de l'État							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
AE	147 542 100 €	149 541 300 €	149 541 300 €	149 541 300 €			629 670 000 €
CP	117 467 000 €	143 974 100 €	149 541 300 €	149 531 300 €	24 474 300 €		584 998 000 €

## 9. Avenants et révision

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

## 10. Engagements financiers

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

## 11. Résiliation

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

Vu l'avis favorable exprimé par le CREFOP dans son format plénier en date du 29 novembre 2018,

Le présent Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences de Bourgogne-Franche-Comté est conclu pour la période 2019 /2022.

Fait à Dijon, le

**Le Préfet de la région Bourgogne Franche-Comté  
Préfet de la Côte d'Or**

**La Présidente de la région  
Bourgogne-Franche-Comté**

Bernard SCHMELTZ

Marie-Guite DUFAY

**Les vice-Présidents du Comité régional de l'emploi, de la formation  
et de l'orientation professionnelle de Bourgogne-Franche-Comté**

Bernard GUERRINGUE

Etienne BOYER

**Et en présence du Haut-Commissaire  
aux compétences et à l'inclusion par l'emploi**

Jean-Marie MARX



## IV- Annexes

Annexe 1 : Fiches expérimentation

Annexe 2 : Propositions de contributions pour élaborer le PRIC

Annexe 3 : Propositions de fiches actions pour élaborer le PRIC

Annexe 4 : Calendrier prévisionnel 2019

Annexe 5 : Dispositifs existants

Annexe 6 : Systèmes d'information

## ANNEXE 1 : FICHES EXPERIMENTATION

### ➤ Action expérimentale n°1 – Appel d’offres BTP 2019 – nouvelle approche par Blocs de compétences et intégration transversale des enjeux de transformations numériques et énergétiques :

#### **Objectifs du programme** (*Quelles sont les finalités du programme expérimental ?*)

Poussée par l’urgence d’agir, la Région a adopté le 13/12/2017 son Projet de stratégie de mandat sur la **transition énergétique**. La Région souhaite devenir un territoire à énergie positive (TEPOs), c’est-à-dire un territoire qui produit autant d’énergie qu’il n’en consomme et qui réduit ses consommations se prépare, s’invente, s’anticipe, s’expérimente. Pour ce faire, une véritable stratégie globale, puissante, transversale, pluriannuelle a été mise en place, prenant appui sur le fait que la conduite de cette transformation pourrait générer un **potentiel d’emplois nouveaux**. A cet égard, **l’adaptation des compétences des actifs et des jeunes constitue un enjeu majeur**.

Les activités et les emplois du secteur du bâtiment et des travaux publics sont particulièrement concernés par ces évolutions. C’est dans cette optique, que la Direction de la formation des demandeurs d’emploi a **travaillé avec les acteurs du BTP pour renouveler son offre de formations collectives**, en la définissant **en blocs de compétences**.

Cette démarche s’inscrit complètement dans l’ambition de transformation des contenus et modalités pédagogiques de l’offre de formation et de l’organisation des organismes de formation sur les territoires portée par l’axe 3 du PRIC.

Les **objectifs visés** de ce dispositif sont les suivants :

- participer à l’atteinte des objectifs régionaux de **transition énergétique**,
- rendre les parcours de formation plus souples, **plus adaptables aux besoins des entreprises**,
- intégrer des modules liés à **l’usage des outils numériques**,
- établir une **veille permanente sur l’évolution des compétences nécessaires aux entreprises**, par la valorisation des retours d’expérience des stagiaires dans le cadre de leur alternance et proposer des évolutions des besoins de compétences,
- apporter des **réponses pédagogiques adaptées et individualisées** à l’entrée en formation pour les demandeurs d’emploi,
- faciliter le **retour en emploi des bénéficiaires** des actions de formation, notamment par la poursuite, à tout moment du parcours, de la formation en contrat de professionnalisation.

#### **Description des actions** (*Quelles sont les modalités d’intervention ? Quelles sont les actions à mener dans le cadre du projet ?*)

Ainsi, un nouveau marché public a été travaillé et lancé en 2018, pour une mise en œuvre des formations renouvelées pour janvier 2019.

Cet appel d’offres organisé par filières de formation, a été défini par :

- un **ensemble de blocs de compétences**. Certains modules ont été rendus obligatoires car indispensables pour les employeurs, et d’autres facultatifs). Le stagiaire pourra alors construire son parcours en fonction de ses compétences et de son projet professionnel.
- la possibilité de parcours intégrant des **blocs de compétences pluridisciplinaires** (issus de différents métiers du BTP)
- un ensemble de compétences et de connaissances de base sur le **comportement bâtiminaire** à la déperdition thermique, les matériaux bio-sourcés, les énergies renouvelables, etc.,
- de nouvelles modalités d’apprentissage en lien avec la **transition numérique** et l’utilisation des objets connectés ;
- avec une **individualisation des parcours** pour demandeurs d’emplois qui accède à une véritable plateforme de formation ;
- en **entrées/sorties permanentes ou cadencées** (3 entrées/an mini) ;
- intégrant des **stages pratiques en entreprise** pour chaque bloc de compétences.

<p><b>Quel organisme/institution oriente/sélectionne les bénéficiaires vers le programme ?</b></p> <p>Les formations du programme de développement des compétences dans les secteurs du BTP sont accessibles à toute personne de plus de 16 ans en recherche d'emploi, inscrite ou non à Pôle Emploi qui justifie d'un projet professionnel confirmé par un conseiller en évolution professionnelle ou un professionnel relevant d'une structure membre du SPRO.</p>	
<p><b>Type de bénéficiaires</b> (<i>Quels sont leurs statuts et profils ? Combien de bénéficiaires sont visés ?</i>)</p> <p>Le projet professionnel confirmé doit établir clairement les objectifs poursuivis par les parties. Il est transmis à l'organisme de formation sous forme dématérialisée ou papier selon des modalités que la Région précisera ultérieurement.</p> <p>L'organisme de formation est responsable du recrutement des stagiaires, en lien avec les acteurs du CEP.</p>	
	<p><b>Combien de bénéficiaires ?</b></p> <p>Difficile à préciser compte tenu du découpage en blocs de compétences. Probablement plus de 900 stagiaires.</p>
<p><b>Nature de(s) (l')opérateur(s)</b> (<i>Quel est le type d'opérateur prévu ? Comment sont(est)-il(s) sélectionné(s) ? Quels sont les autres acteurs impliqués ?</i>)</p> <p>Organismes de formation sélectionnés par appel d'offres.</p>	
<p><b>Coût du programme</b> (<i>Quel est le coût total du projet ? Le coût par bénéficiaire ?</i>)</p> <p>Les offres sont en cours d'instruction.</p>	
<p><b>Calendrier</b> (<i>Quelle est la durée attendue du programme dans sa globalité ? Quel est la date approximative de son début ? Quelle est la durée du programme pour un bénéficiaire ?</i>)</p> <p>Il s'agit d'un marché pluriannuel qui fera l'objet d'une analyse de reconduction annuelle</p>	
<p><b>Autres éléments importants</b></p> <p>Travail de concertation important avec les branches professionnelles (CAPEB, FFB et FRTP). Lien très fort avec les enjeux liés à la transition énergétique et au volet numérique. Fortes transformations attendues sur les pratiques des organismes de formation et plus spécifiquement des formateurs.</p> <p>Le process mis en œuvre de manière expérimental avec le secteur du BTP comprend différentes phases d'ingénierie de formation, de présentation et d'échanges avec les professionnels et les organismes de formation, de communication, d'accompagnement, de rédaction de CCTP, de négociation, d'évaluation, ... Si le résultat en termes d'actions de formation relève de l'axe 1, le process qui sera généralisé sur la durée du Pacte régional à d'autres secteur d'activité relève, lui, de l'axe 3 du PRIC.</p>	

➤ Action expérimentale n°2 – JOB ROTATION « Formation Puissance Deux » (F<sup>2</sup> en abrégé) :

**Objectifs du programme** (*Quelles sont les finalités du programme expérimental ?*)

« Formation Puissance Deux » (F<sup>2</sup> en abrégé) est un dispositif inspiré de la « job rotation » pratiquée avec succès au Danemark. Son principe est simple : dans une optique **d'accompagnement aux transformations importantes des entreprises**, il s'agit de mettre à profit des **départs de salariés en congés** de relativement longue durée pour organiser des remplacements, permettant à des chômeurs préalablement formés de (re)prendre pied dans l'entreprise.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) constitue une opportunité pour inscrire l'expérimentation dans un cadre favorable à son déroulement, à son financement et à sa généralisation.

Le dispositif F<sup>2</sup> systématise et prolonge le principe de **l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur parcours de formation**, en même temps qu'il facilite et sécurise les démarches des entreprises visant à la montée en compétences et à la gestion concertée des mobilités de leurs salariés. F<sup>2</sup> sécurise la capacité d'une personne récemment formée à mettre rapidement en œuvre les compétences acquises pour les confronter à une mise en pratique opérationnelle qui confortera la maîtrise des dites compétences. On peut même imaginer qu'une partie des formations faite dans le cadre de F<sup>2</sup> mobilise l'Action de formation en situation de travail AFEST.

**Description des actions** (*Quelles sont les modalités d'intervention ? Quelles sont les actions à mener dans le cadre du projet ?*)

L'idée de la « Job rotation » est de permettre aux entreprises de monter en compétences, en facilitant le remplacement de leurs salariés partant en formation longue (mini 6 mois), en organisant ainsi un appel d'air sur le marché du travail et permettant aux remplaçants de « passer un cap » en reprenant pied dans l'entreprise.

Un premier bénéfice est pour le remplaçant qui a matière à mettre en œuvre ses compétences et à acquérir une expérience d'emploi. Pour l'entreprise, l'apport est de voir assuré et facilité le remplacement des salariés partis en congé.

Au terme du congé, le salarié reprend son poste. Plusieurs possibilités s'ouvrent, en ce qui concerne le remplaçant : il peut d'abord rester dans son entreprise d'accueil, qui a eu l'occasion d'apprécier ses compétences. Il peut aussi trouver un poste dans une entreprise du même secteur ou de la même zone. Il peut enfin reprendre ses recherches d'emploi : dans ce dernier cas, la recherche s'effectue dans de meilleures conditions puisque le demandeur d'emploi peut faire état d'une qualification et d'une expérience professionnelle.

Les effets attendus d'une telle mesure sont donc les suivants :

- Améliorer la qualification, les compétences, l'intégration et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi,
- Faciliter les efforts de montée en compétence des entreprises,
- Faciliter et compenser les départs en congés de moyenne ou longue durée tant pour l'entreprise que pour ses salariés,
- Améliorer l'attractivité des filières et des territoires en organisant des carrières sécurisées et ascendantes.

**Structure de F2 : trois axes, cinq types d'action, leurs publics et les supports légaux mobilisables**

Axe 1 « Compétitivité et innovation »	Axe 2 « Tremplin »	Axe 3 « Rebond professionnel »
<b>Entreprises innovantes / en mouvement freinées par des difficultés à trouver des remplaçants</b>	<b>Salariés à bas niveaux de qualification</b> devant monter en compétences	<b>Personnes en congé à leur initiative</b> : congé soit formation soit parental
Action 1 . Entreprises < 11 salariés : Plan de formation Financement remplacement : OPCO . Entreprises > 11 salariés : Plan de formation Financement remplacement : PIC	Action 2 Salariés à bas niveaux de qualification en entreprise classique : idem colonne de gauche	Action 4 Congé individuel de formation : CPF- transition Aide au remplacement
	Action 3 . Parcours d'insertion par l'IAE : Accord du 28 mai 2018 Possibilité de suspendre le contrat d'insertion pour effectuer des remplacements ; . Renforcer le lien de sortie vers les entreprises classiques	Action 5 Congé parental :PreParE à compléter / prolonger par bilan de compétences et action de formation Aide au remplacement

Pour les axes « Compétitivité et innovation en entreprise » et « Tremplin », il serait logique de procéder au choix de deux ou trois bassins d'emploi présentant de forts besoins en montée en compétences, et éventuellement de filières précises en situation de modernisation.

Pour l'axe « Rebond professionnel », il serait possible de choisir un ou deux départements, ou d'ouvrir les possibilités de remplacements de congés dans le cadre de la région entière.

A noter qu'il pourrait être intéressant de coupler Job rotation avec une expérimentation que la Région souhaitait tester dans le cadre des **formations sanitaires d'aide-soignant**. Compte-tenu des difficultés de recrutement d'AS dans les EHPAD, il serait intéressant de monter un projet permettant de former les ASH agent des services hospitaliers « faisant-fonctions » d'AS, en les remplaçant par des demandeurs d'emploi préalablement formés. S'agissant d'un secteur en forte pénurie, et très réglementé en matière de qualification de son personnel, il devrait être aisé de trouver des employeurs intéressés par ce projet leur permettant de fidéliser leur personnel en les faisant progresser professionnellement et en leur permettant de trouver des remplaçants qualifiés.

Un autre secteur qu'il serait intéressant de tester sur ce type de projet, est **l'industrie** compte-tenu de la forte mutation économique et technologique à laquelle elle doit faire face.

**Quel organisme/institution oriente/sélectionne les bénéficiaires vers le programme ?**

Les acteurs du CEP sélectionnent les demandeurs d'emploi susceptibles d'entrer sur ce dispositif.  
Les entreprises ayant un salarié en congés de plus de 6 mois, pourront être identifiées sur la base des demandes longues de CPF acceptées, des demandes congés parentaux, des demandes de formation auprès d'OPCO....

**Type de bénéficiaires (Quels sont leurs statuts et profils ? Combien de bénéficiaires sont visés ?)**

Demandeurs d'emploi à former pour pouvoir remplacer le salarié partant en congé de plus de 6 mois.

**Combien de bénéficiaires ?** Non encore défini

**Nature de(s) (l')opérateur(s)** *(Quel est le type d'opérateur prévu ? Comment sont(est)-il(s) sélectionné(s) ? Quels sont les autres acteurs impliqués ?)*

**Pilotage et coordination des acteurs :**

Combinant congés, remplacements et formations, F<sup>2</sup> mobilise de nombreux acteurs, aux premiers rangs desquels la Région et l'Etat en Région, notamment la DIRECCTE et Pôle Emploi, les futurs OPCO, mais aussi les CAF. Un COPIL régional devra être mis en place dès le début 2019 pour finaliser le cadrage de cette expérimentation, pour mettre en œuvre et suivre le projet, et pour assurer le financement des actions.

**Coût du programme** *(Quel est le coût total du projet ? Le coût par bénéficiaire ?)*

**Non encore défini**

**Calendrier** *(Quelle est la durée attendue du programme dans sa globalité ? Quel est la date approximative de son début ? Quelle est la durée du programme pour un bénéficiaire ?)*

Le projet est actuellement en cours de définition.

L'année 2019 devrait permettre d'affiner les modalités de cette expérimentation, pour une mise en œuvre effective fin 2019, voire en 2020 ; et une généralisation en 2021.

**Autres éléments importants**

En l'absence de statistiques et d'études régionales spécifiquement centrés sur les congés et formation longues à l'échelle régionale, des estimations ont été réalisées indiquant qu'il existe annuellement, en Bourgogne-Franche-Comté, environ :

- 800 formations longues (500 h et plus) organisées par les entreprises ;
- 1 000 départs en CIF ;
- Environ 5 000 départs en congé parentaux.

Ces premiers chiffres permettent d'estimer qu'il existe une base qu'il s'agit de conforter et d'étendre. Ce sera précisément le rôle de l'expérimentation que de mieux repérer parmi les cinq actions celles qui disposent de marges de progression et comment il est possible de les mettre en valeur.

➤ **Action expérimentale n°3 – TRANSFORMATION NUMERIQUE et INNOVATIONS DANS LA FORMATION :**

**Objectifs du programme** (Quelles sont les finalités du programme expérimental ?)

Il s'agit d'une **démarche globale pour accompagner la transformation des organismes de formation régionaux au regard des fortes mutations en cours, notamment numériques.**

L'appareil de formation professionnelle connaît depuis plusieurs années une mutation profonde et complexe liée à des facteurs de nature et d'ampleur diverses : juridique, économique, sociologique, technologique. La dernière réforme de la formation professionnelle accentue ce mouvement et nécessite d'accompagner les organismes à faire évoluer leur offre de formation, leur contenu de formation pour intégrer de nouvelles modalités pédagogiques.

Dans ce cadre, il serait intéressant d'appuyer le développement de nouveaux types de formation incluant de nouvelles technologies ouvrant la voie à un apprentissage différent du type de celles déployées actuellement par de nouvelles start-up.

Dans ces nouveaux cadres, le **métier de formateur est en totale révolution**, pour devenir petit à petit un « tuteur de formation » auprès du stagiaire qui acquiert la connaissance par lui-même (grâce aux jeux – serious game, à la simulation, classe inversée, AFEST....) et vient lui poser des questions / avoir un échange pour s'assurer de sa bonne compréhension. Le stagiaire est donc au cœur du système d'apprentissage, et il est actif durant tout l'acte de formation.

Un enjeu majeur de cette forte mutation réside dans la **professionnalisation des acteurs.**

**Description des actions** (Quelles sont les modalités d'intervention ? Quelles sont les actions à mener dans le cadre du projet ?)

Ce projet est donc global est intègre plusieurs dimensions complémentaires :

- **Une forte sensibilisation : 2 à 3 rencontres régionales du « numérique et des innovations dans la formation »** seront organisées par an, dont la première en janvier 2019, à destination des organismes de formation et plus largement ouvertes aux acteurs de l'AIO. Co-pilotée avec l'AER Agence économique régionale, cette première réunion sera l'occasion de faire le bilan du « Mois de l'innovation dans la formation » qui s'est déroulé du 24 septembre au 21 octobre 2018 et de l'appel à projets « numérique » de la Région, ainsi que de présenter concrètement des innovations pédagogiques intéressantes et qui fonctionnent.
- **Une mutualisation des pratiques entre pairs** : un **espace de réflexion des acteurs de la formation** va être ré-ouvert sur le thème spécifique du numérique et des innovations pédagogiques, à destination des organismes, CEP, AIO et OPCA... Géré et animé par EMFOR en charge de la professionnalisation des acteurs de la formation, le groupe PRIM (« communauté d'acteurs ») va être ré-animé et re-financé pour que les organismes puissent mutualiser, partager leur retour d'expériences et travailler sur l'intégration du numérique et des innovations pédagogiques dans la formation. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs si nécessaire.
- **Un financement des projets innovants** : En 2019, la Région va devoir réfléchir **au renouvellement de son appel à projets « numérique »**. Un bilan est en cours et une nouvelle mise en concurrence est envisagée en 2019, pour permettre le financement de projets portés par les organismes et les acteurs de la formation. Cette nouvelle mise en concurrence sera également alimentée par les réflexions du groupe PRIM.
- **Un travail inter-régional** : un **rapprochement avec la Région Ile-de-France** pourra être réalisé dans le cadre de son expérimentation visant à intégrer la réalité virtuelle ou réalité augmentée dans les formations, notamment pour les publics les plus en difficulté.
- **Une professionnalisation des acteurs** : En complément de la formation de formateurs initiée par les organismes de formation dans le cadre de leur plan de formation, un programme de formations collectives pourrait être monté à destination des formateurs, en lien avec les OPCO, si des besoins apparaissent au sein des travaux de l'espace de réflexion des acteurs de la formation.

➡ Cette action est globalement dotée de 1M€ dès 2019 grâce au PRIC.

De manière pragmatique, cette action pourra **s'appuyer sur l'écosystème régional que représentent l'ensemble des 50 tiers-lieux soutenus par la Région (qui sera labélisée par l'Etat d'ici fin 2018 « Territoire d'actions pour un numérique inclusif »)** et qui recouvrent l'ensemble du territoire de la Bourgogne-Franche-Comté.

Dans ce cadre, il est également proposé de pouvoir **expérimenter des projets autour de la méthode « AFEST » par les compétences et/ou les EEP**, qui permettent de former et d'évaluer en situation de travail.

#### Quel organisme/institution oriente/sélectionne les bénéficiaires vers le programme ?

Les acteurs du CEP orientent les demandeurs d'emploi sur les formations numériques ou innovantes qui seront soutenues par la Région dès 2019.

#### Type de bénéficiaires (Quels sont leurs statuts et profils ? Combien de bénéficiaires sont visés ?)

Non déterminé à ce stade. Bilan de l'appel à projets régional en cours.

#### Combien de bénéficiaires ?

Non déterminé à ce stade.

#### Nature de(s) (l')opérateur(s) (Quel est le type d'opérateur prévu ? Comment sont(est)-il(s) sélectionné(s) ? Quels sont les autres acteurs impliqués ?)

Organismes de formation et acteurs CEP

#### Coût du programme (Quel est le coût total du projet ? Le coût par bénéficiaire ?)

Une dotation de 1M€ est prévue dans le cadre du PRIC pour financer ces actions dès 2019.

#### Calendrier (Quelle est la durée attendue du programme dans sa globalité ? Quel est la date approximative de son début ? Quelle est la durée du programme pour un bénéficiaire ?)

Mise en concurrence début 2019 pour des ouvertures d'actions dès la fin d'année 2019.

#### Autres éléments importants

. Une articulation devra être trouvée entre ce projet régional (notamment la relance d'une nouvelle mise en concurrence sur le domaine du numérique) et les actions conduites au niveau national dans le cadre du PIC (GEN, Pass numérique APTIC, ...). Il sera recherché de la complémentarité entre ces 2 programmes.

Il pourrait être intéressant d'intégrer dans ce cadre d'expérimentation, des **innovations dans le domaine de la découverte des métiers** à destination des stagiaires PRIC (réalité augmentée, virtuelle etc...).

**Articulation avec la politique régionale d'aménagement du territoire :**

La transition numérique et l'accompagnement aux usages du numérique, notamment en direction des actifs les plus fragilisés, représentent un défi majeur que la Région BFC entend relever dans le cadre d'une politique volontariste sur le sujet. A cet égard, la Région accompagne le développement de l'écosystème numérique sur le territoire matérialisé par l'existence de plus de 50 tiers lieux numériques reconnus en BFC et ouverts aux publics. Elle assume pleinement son rôle de coordination régionale de ces tiers lieux qui disposent de « médiateurs numériques » sur lesquels elle entend s'appuyer pour agir, dans le cadre du PRIC, en faveur de l'inclusion numérique des actifs de la région. Reconnue officiellement par l'Etat cette année à travers la labellisation « Territoires France connectées pour un numérique inclusif », la Région mettra à profit le PRIC pour amplifier son action, aussi bien dans le cadre du déploiement du « Pass Numérique » APTIC et son référentiel de 122 micro compétences, que dans le cadre de l'adaptation de ses propres dispositifs ».

**Articulation avec les appels à projets nationaux PIC**

Ce projet sera articulé avec les appels à projets nationaux PIC, et interviendra en complémentarité de ceux-ci.

➤ **Action expérimentale n°4 – PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES :**

**Objectifs du programme** (*Quels sont les finalités du programme expérimental ?*)

En partenariat avec les partenaires sociaux et l'Etat, la Région propose de développer un « **PASSEPORT DIGITAL COMPETENCES** », dans le cadre d'une expérimentation et d'ensuite pouvoir envisager son déploiement sur l'ensemble de la Bourgogne France Comté.

L'objectif du développement de cet outil est de permettre **à tous les actifs** qui le souhaitent, **de valoriser leurs compétences et expériences professionnelles acquises**, afin de faciliter leurs démarches de mobilité professionnelle et de retour à l'emploi.

Ce « passeport digital Compétences » a pour but :

- **Valoriser les compétences** acquises sur les parcours (compétences comportementales, compétences de base, compétences numériques...). Certaines compétences non reconnues par une certification/validation, pourront être valorisées dans ce passeport, car elles sont souvent indispensables dans le monde professionnel et peuvent faire la différence lors de recrutement.
- **Assurer une traçabilité des acquisitions d'un organisme de formation vers l'autre** par une reconnaissance commune des niveaux de compétences auxquels ils renvoient (notamment en cas d'interruption de période formative (pour aller vers l'emploi par exemple)
- Favoriser la **démarche d'appropriation d'une philosophie de développement de la compétence** pour rendre les bénéficiaires de formation acteurs de leurs parcours, en engrangeant l'acquisition de nouvelles compétences
- **Marquer la progression** et favoriser le feedback positif.

Cette **expérimentation pourra être déployée en bénéficiant de retours d'expériences et d'échanges de pratiques en interrégional**. En effet, dès le démarrage du projet en 2015-2016, plusieurs Régions intéressées s'étaient mises autour de la table pour réfléchir en commun sur ce sujet du Passeport. Dans le cadre du PIC, un autre programme expérimental sur ce thème est développé par la Région Normandie intitulé « Badge numérique ». Il est proposée un travail en transversal entre les 2 Régions.

**Description des actions** (*Quelles sont les modalités d'intervention ? Quelles sont les actions à mener dans le cadre du projet ?*)

Un groupe de travail régional très ouvert est mis en place pour définir avec précision :

- l'outil souhaité,
- l'alimentation de cet outil et les règles de contrôle/sécurité à respecter,
- les modalités de son remplissage,
- les types de fichiers qui pourront être ajoutés dans cet espace (copie de diplômes, de programmes de formations suivies, images ou vidéo relatifs à une expérience en situation de travail...),
- la diffusion de cet outil, son déploiement et sa promotion sera accompagné par un plan de communication de large envergure, pour que celui-ci soit utilisé par le plus grand nombre,
- Les modalités d'accompagnement et d'aide à la formalisation pour les publics les plus éloignés,
- l'évaluation de l'utilisation de l'outil et de l'impact sur l'environnement « entreprise ».

Cet outil dématérialisé, sera hébergé par EMFOR.

**Quel organisme/institution oriente/sélectionne les bénéficiaires vers le programme ?**

- La Région et Pôle emploi, en tant que financeurs de la formation des demandeurs d'emploi
- Les prescripteurs et partenaires qui orientent les publics vers la formation
- Les OPCO....

**Type de bénéficiaires** (Quels sont leurs statuts et profils ? Combien de bénéficiaires sont visés ?)

Outils ouvert à tous les actifs.

**Combien de bénéficiaires ?**

Non encore défini à ce stade.

**Nature de(s) (l')opérateur(s)** (Quel est le type d'opérateur prévu ? Comment sont(est)-il(s) sélectionné(s) ? Quels sont les autres acteurs impliqués ?)

EMFOR – Carif Oref de Bourgogne-Franche-Comté hébergera la plateforme

**Coût du programme** (Quel est le coût total du projet ? Le coût par bénéficiaire ?)

Non encore défini à ce stade.

**Calendrier** (Quelle est la durée attendue du programme dans sa globalité ? Quel est la date approximative de son début ? Quelle est la durée du programme pour un bénéficiaire ?)

Organisation de groupes de travail fin 2018 et début 2019.

Première mise en place expérimentale fin 2019-début 2020, et une généralisation prévue après évaluation, en 2021.

**Autres éléments importants**

La contribution de Pôle emploi sur cette expérimentation est indispensable au regard du déploiement de son application « profil de compétences » depuis cette année.

## ANNEXE 2 : PROPOSITIONS DE CONTRIBUTIONS POUR ELABORER LE PRIC

<b><u>LISTE DES 18 CONTRIBUTIONS DES ACTEURS</u></b>	<b>Auteur</b>	<b>Prise en compte dans le PRIC des grands principes de ces contributions</b>
Expérimenter une ressource pour développer l'accessibilité de l'offre de formation régionale aux personnes handicapées	Agefiph	Axe 2 du PRIC
GPEC - Entreprise organisation apprenante - Adaptation des compétences - accompagner les acteurs de la filière, entreprises et OF au regard des Mutations du secteur - Animer et dynamiser les actions du Pôle excellence - Sécuriser les parcours pro - Le développement numérique	F RTP	Axes 1 et 3 du PRIC
Prestation spécifique "Image de soi"	Pôle emploi	Axe 2 du PRIC
AXE 1: proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective AXE 2 : garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés AXE 3 : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations	Pôle emploi	Tout au long du PRIC
Les besoins de formation, savoirs de base, formations certifiantes ou qualifiantes Les difficultés dans l'accès la la formation	E2C	Axe 2 du PRIC
Retour d'expérience CQP / POEC	Allizé Plasturgie	Expérience pour l'axe 1 du PRIC
La démarche pédagogique du Chantier Ecole	Chantier Ecole	Expérience pour l'axe 1 du PRIC
définir les objectifs du Pacte régional entre renforcement qualitatif des projets existants et appui à l'émergence de nouveaux projets à expérimenter Développer des parcours certifiant ; Accélérer la transformation des contenus des formations pour répondre aux besoins immédiats et en devenir de l'économie S'engager dans la modernisation des pédagogies mises en oeuvre Encourager le déploiement au niveau régional et territorial des politiques publiques pour l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles. »	Chantier Ecole	Expérience pour l'axe 1 du PRIC
Favoriser l'accès des jeunes à la formation	ARML	Axe 3 du PRIC
Les jeunes et la formation - Synthèse d'une enquête régionale auprès de 1500 jeunes accompagnées par les ML de BFC	ARML	Axe 3 du PRIC
Propositions d'AGEFOS Agir au niveau territorial • la gestion des compétences au service des actifs (la sécurisation des parcours professionnels) • la gestion des compétences en entreprise (la GPEC) • la gestion des compétences des territoires (la GTEC) Agir en cohérence et en complémentarité	AGEFOS PME	Expérience pour les axes 1 et 3 du PRIC
Créer, partout, les conditions d'une dynamique d'animation et de veille territoriale efficacement orientée vers le développement des compétences	MDEF58	Expérience pour l'axe 1 du PRIC
Mettre en place localement une prise en charge globale et ouverte de la démarche de formation	MDEF58	Expérience pour l'axe 1 du PRIC
Développer l'accompagnement des personnes "aller vers" Transformer les SPE par la création d'outils de prospective..... 5, Initiatives des territoires = avoir un correspondant unique régional Permettre l'innovation et l'expérimentation Créer une boîte aux lettres d'échanges.... ==> CF MAIL	Conseil départemental 71	Axes 1 et 2 du PRIC
Oser l'industrie (femmes dans l'industrie) ==> CF MAIL	DDFE	Axe 1 du PRIC
Certificat de la compétence relationnelle & adaptabilité ==> CF MAIL	Public Spirit & Coopération	Expérience pour l'axe 3 du PRIC
S'engager dans une démarche collective de développement des compétences numériques	CREPS	Expérience pour les axes 1 et 3 du PRIC
Actions pour développer les connaissances des secteurs professionnels en tension	OPCA3+	Axe 1 du PRIC

### **LEGENDE :**

**Axe 1 - Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective**

**Axe 2 - Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**

**Axe 3 - S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation et de l'accompagnement pendant la formation**

## ANNEXE 3 : PROPOSITIONS DE FICHES-ACTIONS QUI ONT CONTRIBUEES A ELABORER LE PRIC

Titre	Contributeur(s)	Type d'action (lecture Etat/Région)	Thème de l'action	Thème détaillé	Précisions/commentaires	Avis ETAT/CR	Articulation AAP NAT et/ou renforcement droit commun BOP 102 /
Formation polyvalente aux métiers des TP	FRTP BFC pôle excel. TP	Innovant/expérimental	déploiement de formations	déploiement_formation tronc commun métiers	formation tronc commun pluri métiers (innovation pédagogique)	expérimentation marché BTP en cours transmis au comité scientifique - innovation pédagogique - rénovation mode d'achat en blocs de compétences	
"Job Trotter" Explorer des métiers pour renouer avec l'envie de se former	ARML BFC	Existant à faire évoluer	découverte attractivité des métiers	découvertes métiers_évolution des pratiques	évolution des pratiques : articulation emploi formation entreprise, coordination, professionnalisation des	Droit commun CPOM- évolution des pratiques - maillage emploi formation formation - Professionnalisation animation des acteurs	
Salons décalés	Milo Besançon	Existant à faire évoluer	découverte attractivité des métiers	découvertes métiers_évolution des pratiques	évolution du format et des pratiques, professionnalisation des acteurs	Droit commun CPOM- évolution des pratiques et du format des salons - Professionnalisation animation des acteurs	
POEC Numérique	OPCA DEFI et Pôle emploi	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins de recrutements de court terme	confirmation des besoins de la filière numérique	A amplifier (à déterminer si augmentation FRAP, POEC, prog QUAL) pour le public PRIC	<b>X</b>
"Osez..." Projets de GPEC sectorielle et territoriale	Milo Besançon et Montbéliard	Existant à amplifier	découverte attractivité des métiers	découvertes métiers_évolution des pratiques	attractivité des filières, appui sur instances de coordination des acteurs	Droit commun évolution CPOM et GPECT- Articulation emploi-formation	<b>X</b>
Apprentissimo / tournoi football en salle	CCI21	Existant à faire évoluer	découverte attractivité des métiers	découvertes métiers_évolution des pratiques	évolution des pratiques_ découverte des métiers	Droit commun ; évolution des pratiques ; découverte des métiers	<b>X</b>
Parcours socle alimentaire	OPCALIM	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_formation socle secteur/filière	travail sur savoirs de base de l'IAA	Existant à amplifier dans le cadre du DAQ (priorité PRIC) ; DAQ : sodes de compétences adaptables à tous les métiers	
Passerelle vers l'emploi des salariés en insertion	Directe UD	Existant à faire évoluer	préparation au développement des compétences	preparation_mix accompagnement / formation	session spécifique de formation (type DAQ) avec certification (mode graduel) : compétences transversales monter un groupe de travail pour créer l'ingénierie	GT à formation IAE Formation à mettre en place (RSFP - forminsert)...(Frap collectif) + savoirs de base -DAQ/ montage action collective priorité PRIC: mobilisation des SIAE pour GT montage action spécifique dans le droit	<b>X</b>
Détection précoce des étudiants titulaires d'une licence générale en difficulté sur le marché du travail et accompagnement vers l'emploi	Université FC	Innovant/expérimental	repérage sourcing	repérage sourcing_évolution des pratiques	aide à l'insertion professionnelle	relève du BAIP (Bureau d'aide à l'insertion professionnelle) de l'université pour un public non visé par le PIC	
Technicien de maintenance éolienne	Greta 21	Existant à faire évoluer	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins de recrutements de court terme	action de formation ; travail sur l'identification des besoins	Relève de la phase d'idenfication des besoins préalable aux cdes de formation	
Améliorer l'articulation et l'accompagnement entre les dispositifs (parcours de l'insertion à l'emploi)	AGEFOS PME	Existant à faire évoluer	déploiement de formations	déploiement_Adaptation besoins territoriaux et publics	ingénierie de parcours : repérage des besoins des entreprises, montage des cursus, suivi des stagiaires	Identification et sécurisation des parcours réflexion sur parcours sans couture et sur une meilleure articulation entre dispositifs (UFPM, DFL, DAQ, FRAP...)	<b>X</b>
Développer les rencontres entre offreurs et demandeurs de compétences dans tous les territoires - Nièvre	MDEF58	Existant à amplifier	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_concertation et coopération territoriale	problématique d'information : complexité du nombre d'acteurs	Mobilisation des RAT, RET, SPED et rôle des OF et diffusion en proximité	<b>X</b>
Permettre aux publics ciblés par le PRIC de saisir des opportunités d'emploi à temps partagé	MDEF58	Existant à amplifier	préparation au développement des compétences	preparation_mise en relation	étude sur les potentiels d'emploi à temps partagé	Travail d'observation à mener	<b>X</b>
Orienter, conseiller les DE et mettre en place des parcours blocs de compétences	IPERIA	Existant à amplifier	certifications	certifications_BLOCS	transfert méthode marché BTP : expérimentation à essayer sur ce secteur	Secteur à approfondir dans la logique de blocs de compétences (Cf. BTP)	
Financement du différentiel entre la rémunération des stagiaires de la formation E2C et du dispositif Garantie jeunes	E2C BFC	Innovant/expérimental	sécurisation des parcours	sécurisation_sécurisation financière (stag form pro)		sécurisation des parcours : rémunération question à approfondir sur le montage de ce type d'aide (et pour qui ?) benchmark Bretagne	
Proposer une orientation conduisant à une bonne insertion dans l'industrie à des jeunes titulaires d'un BAC Pro, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, eu égard, au marché du travail	CMQ_EN	Existant à faire évoluer	repérage sourcing		orientation vers métiers en tension	Droit commun ; évolution des pratiques	
Dispositif d'auto-formation permanent	Greta 58	Existant à amplifier	déploiement de formations		offre de formation d'un OF	Incompréhension de la thématique et de l'action	
Du #ICI - Les apprenants acteurs de la transformation de la société	CMQ, CUCM, Université de Bourgogne, COMUE UBFC, Région, Académie de Dijon	Innovant/expérimental	préparation au développement des compétences			Incompréhension de la thématique et de l'action	
Accompagner l'évolution des compétences métiers de la relation client en lien avec la stratégie de développement touristique du territoire	Creativ, Ecole des métiers, UMIH formation, CO formation, AFPA CMQ	Innovant/expérimental	rénovation ingénierie pédagogique	rénovation_multimodalité - pédagogie alternative	blocs de compétences ou création d'une certification ad hoc	bloc de compétences sur certif existantes Priorité PRIC: action expérimentale	
Accélérateur d'avenir	GRETA 21	Existant à faire évoluer	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins spécifiques nécessitant individualisation de la formation	creuser le volet compétences transversales	existant à faire évoluer travail sur compétences transversales (langage, référentiel communs dont PIAC/OCDE, DIGICOMP, ...). A articuler avec	

Titre	Contributeur(s)	Type d'action (lecture Etat/Région)	Thème de l'action	Thème détaillé	Précisions/commentaires	Avis ETAT/CR	Articulation AAP NAT et/ou renforcement droit commun BOP 102 /
Agent polyvalent de maintenance des bâtiments Option espaces verts, ceriphytoopérateur, CACES et AIPR	GRETA 21	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins de recrutements de court terme	proposition de formation	existant à amplifier	
Fibre optique	GRETA 21	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins de recrutements de court terme	proposition de formation	existant à amplifier	
Prothèse dentaire	GRETA 21	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins de recrutements de court terme	proposition de formation	existant à amplifier	
Préparation opérationnelle à l'apprentissage	Agefos, CFA, signataires PRIC	Innovant/expérimental	préparation au développement des compétences	preparation_faciliter la prescription inscription		Incompréhension de la thématique et de l'action	X
Restauration et aménagement du Bâti ancien	GRETA 89	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_Adaptation besoins territoriaux et publics	proposition de formation	existant à amplifier	
Pérennisation et déploiement du dispositif "Access VAE" en BFC Dispositif d'accès à la VAE pour les travailleurs d'ESAT et d'EA	CREAI BFC, certificateurs, prestataires	Existant à amplifier	préparation au développement des compétences		accès VAE et certifications	existant à amplifier	X
Assurer la montée en charge des actions de GPTEC dans les secteurs identifiés comme en tension - Nièvre	MDEF 58, SPE, E2C, OPCO, AER, OF	Existant à amplifier	prospectives analyses croisées		déclinaison observatoire analyse partagée	existant à amplifier	X
Attirer et fidéliser le public des demandeurs d'emploi dans l'hôtellerie restauration	UMIH, employeurs, OF	Existant à faire évoluer	découverte attractivité des métiers			Droit commun ; évolution des pratiques	
Former et évaluer en situation de travail : une approche par les compétences au service des entreprises, des centres de formation et des partenaires	CFA CFPPA	Innovant/expérimental	renovation ingénierie pédagogique	renovation_formation en situation de travail	CFA CFPPA mobilisation chercheurs agrosup	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab-innovation, inventaire, suivi et évaluation) + ARACT à associer. AFEST = priorité PRIC	
GPTEC territoriale dédiée aux Services à la personne (anticiper et accompagner les besoins en recrutements)	MIFE 90 et MDEF NFC, Employeurs, OPCA, branches professionnelles	Existant à amplifier	prospectives analyses croisées		coopération territoriale (développement des compétences et initiatives territoriales)	existant à amplifier	X
Déployer des actions de formation à proximité du travail par l'AFEST	ARACT, FRTP BFC, OPCO Constructyts et Agefos PME	Existant à faire évoluer	renovation ingénierie pédagogique	renovation_formation en situation de travail	AFEST	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab-innovation, inventaire, suivi et évaluation) + ARACT à associer. AFEST = priorité PRIC	
Dispositif de formation aux métiers du tertiaire et aux compétences du référentiel OCDE, sur support entreprise d'entraînement pédagogique	GIP FTLV Bourgogne, REEP	Existant à faire évoluer	renovation ingénierie pédagogique	renovation_Apprentissage alternatif (ent d'entraînement...)	Evolution des modalités pédagogiques identification des besoins et intégration dans les marchés-	Existant à amplifier et faire évoluer (blocs de compétences + certification = priorité PRIC)	
Accroître les parcours de réussite en VAE en facilitant l'entrée dans le dispositif, les modalités de mise en œuvre et d'accompagnement	PE, CR BFC, OPCO	Existant à faire évoluer	renovation ingénierie pédagogique	renovation_Capitalisation graduelle des compétences (livret - passeport, RSPF, form insert, VAE...)	travail en mode graduel(VAE graduelle)approche par blocs de compétences	existant et à approfondir sur la base du passeport compétences numérique BFC en cours de déploiement	X
Formation qualifiante à l'accompagnement d'adultes en situation de handicap	IPERIA	Existant à faire évoluer	certifications	certifications_BLOCS	en lien avec marché BTP et approche par bloc de compétences	nouveau à généraliser - approche par compétences	
Mise en place d'un dispositif de formation aide-soignant spécifique dédié à des DE titulaires d'un BacPro ASSP et SAPAT	Rectorats, DRAAF, Pôle emploi, Missions locales, ARS, DRJSCS	Innovant/expérimental	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins spécifiques nécessitant individualisation de la formation	Articulation et complémentarité des voies de formation	A intégrer dans le cadre du PRIC en Axe 1 - métiers en tension ou en Axe 3 - lien Job rotation sur secteur des SAP	
Mise en place de parcours de formation individualisés et allégés d'accompagnement éducatif et social (AES) destinés à des DE	Pôle emploi	Innovant/expérimental	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins spécifiques nécessitant individualisation de la formation	Evolution des modalités pédagogiques identification des besoins et intégration dans les marchés-	A intégrer dans le cadre du PRIC en Axe 1 - métiers en tension ou en Axe 3 sur le process mis en œuvre (Cf. marché BTP)	
Découvrir l'autonomie par un voyage en Nièvre	Ambition jeunes 58	Innovant/expérimental	sécurisation des parcours	sécurisation_pass mobilité, besoins d'urgence hbgt	évolution des pratiques pour faire levier sur la mobilité	Evolution des pratiques pour lever des freins périphériques	
Parcours d'accompagnement individualisé à l'entrée en formation qualifiante dans les secteurs sanitaire, social et médico-social : favoriser l'aller vers	Croix Rouge	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_formation socle secteur/filière	travail sur savoirs de base...	existant à amplifier DAQ s'assurer que le DAQ maîtrise les savoirs de base du secteur sanitaire et social	
Module Parcours numérique	ARML BFC	Innovant/expérimental	déploiement de formations	déploiement_Maitrise des compétences de base en numérique	travail sur compétences numériques	existant à amplifier DAQ et à intégrer dans un projet innovant "numérique" plus global	
Fonds de sécurisation des parcours des jeunes apprenants (aides directes)	ARML BFC	Innovant/expérimental	sécurisation des parcours	sécurisation_sécurisation financière (stag form pro)	aide directe pour levée des freins	sécurisation des parcours aides directes (notion de bouquet de services à envisager ?)	

Titre	Contributeur(s)	Type d'action (lecture Etat/Région)	Thème de l'action	Thème détaillé	Précisions/commentaires	Avis ETAT/CR	Articulation AAP NAT et/ou renforcement droit commun BOP 102 /
L'évaluation CLEA pour les jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes	ARML BFC	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_Compétence de base langue avec prise en compte des niveaux illettrisme FLE illettrisme	mobilisation possible du DAQ savoirs de base	DAQ mobilisation cléa - existant à amplifier	
POEC Opérateur de fabrication dans la plasturgie	OPCA DEFI et Pôle emploi	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins de recrutements de court terme	Solutions de type POEC et FRAP appréciées des entreprises	existent à amplifier	
POEC Opérateur de fabrication dans la chimie	OPCA DEFI et Pôle emploi	Existant à amplifier	déploiement de formations	identification des besoins et mobilisation des dispositifs existants	Solutions de type POEC et FRAP appréciées des entreprises	existent à amplifier	
Handiconnées : Améliorer la connaissance des personnes en situation de handicap pour favoriser leur accès à la formation et à l'emploi	CREAI BFC	Existant à faire évoluer	prospectives analyses croisées	prospective_méthode/analyse	Objectivation de données et analyse partagée	Droit commun PRITH - A croiser avec Observatoire et analyse partagé	
Développement de réseaux territoriaux de mobilisation des publics	Consortium multi acteurs	Existant à amplifier	repérage sourcing	repérage sourcing_evolution des pratiques	passerels relais et conseillers relais habitants	à évaluer et à intégrer dans laboratoire expérimental (en lien avec les acteurs et actions politique de la ville)	
Etude des impacts sociaux et économiques d'une approche intégrative pour favoriser l'accès à l'emploi de jeunes en échec d'insertion répété	ADNA	Innovant/expérimental	repérage sourcing	repérage sourcing_recherche action	sensibilisation, professionnalisation des acteurs accompagnement des publics	expérimentation à suivre dans la durée : démarche à évaluer	X
Développer ses Softs Skills (ou compétences transversales)	MIFE 90	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_soft skills	renforcement du socle de compétences	existent à amplifier et adapter DFL DAQ et UFPM	
Ingénierie de formation collective territorialisée pour les publics en situation d'insertion dans l'emploi	Directe	Existant à faire évoluer	préparation au développement des compétences	renovation_Capitalisation graduelle des compétences (livret - passeport, RSPF, form insert, VAE...)	session spécifique de formation (type DAQ) avec certification (mode graduel) : compétences transversales	Existant à faire évoluer en lien avec les acteurs de l'IAE (cf fiche 19 GT IAE)	
Navette de circulation sécurisant les parcours des jeunes apprenants en Nièvre	Ambition jeunes 58	Existant à faire évoluer	sécurisation des parcours	sécurisation_pass mobilité, besoins d'urgence hbgt	aide indirecte pour levée des freins	sécurisation des parcours aides indirectes (notion de bouquet de services à envisager ?)	
Diagnostics courts des compétences transversales sur poste de travail et parcours de formation certifiante personnalisée	CRBFC	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_compétences transversales	dispositif existant DAQ UFPM	formation DAQ UFPM existant à amplifier	
Faciliter la transition numérique au profit du développement des compétences - Nièvre	CD 58	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_Maîtrise des compétences de base en numérique	transition numérique / Quid du déploiement du pass APTIC ?	existent à amplifier PIX numérique : évaluation positionnement certification....	X
Soutien à la remobilisation des mineurs suivis par la PJJ	DIR PJJ Grand-Est	Existant à amplifier	préparation au développement des compétences	preparation_accessibilité à la formation (handicap, niveaux, PJJ...)	remobilisation	existent à amplifier DAQ utilisation UFPM	X
Formation qualifiante avec renforcement langagier	IPERIA	Existant à amplifier	certifications	certifications_BLOCS	transfert méthode marché BTP : expérimentation à essayer sur ce secteur	Secteur à approfondir dans la logique de blocs de compétences (cf. BTP)	
Plateforme interactive en ligne dans le cadre des APC dédiée au E2C	E2C BFC	Existant à faire évoluer	préparation au développement des compétences	preparation_lever freins psychologiques / démythifier la formation	montage plateforme partagée de positionnements interactifs en ligne supports d'évaluation	Droit commun ; évolution des pratiques	
Développer des compétences spécifiques dans les E2C	E2C BFC	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins spécifiques nécessitant individualisation de la formation	compétences spécifiques	existent à faire évoluer dans le cadre du DAQ	
Intégration du permis de conduire dans un parcours E2C	E2C BFC	Existant à faire évoluer	déploiement de formations	déploiement_formation permis de conduire	adaptation pédagogique	Droit commun ; évolution des pratiques	
Ouverture d'une école de 2ème Chance (Sud Bourgogne Franche-Comté)	Ligue enseignement BFC	Existant à amplifier	déploiement de formations			E2C Complément au socle actuel si utilité vérifiée	X
Accès à la formation et à l'emploi des primo-arrivants et en particulier des bénéficiaires d'une protection internationale	DIRECCTE	Existant à amplifier	préparation au développement des compétences		coordination en continu	existent à amplifier / articulation AAP national	X
Accompagner les mobilités professionnelles pour élargir les possibilités offertes aux publics ciblés par le PRIC	acteurs intervention publique	Innovant/expérimental	expérimentation innovation	expérimentation_innovation_méthode	Lab-innovation, espaces d'analyses et de réflexions au niveau régional (logique "Top-down" / "Bottom up")	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab-innovation, inventaire, suivi et évaluation). A articuler avec les instances existantes type RAT	
Accompagner le renforcement et l'évolution des clauses d'insertion au service du développement des compétences des demandeurs d'emploi de longue durée	CREATIV, ARIQ BTP, GEIQ BTP, Idées Intérim, Euréka, réseau DAQ	Existant à faire évoluer	renovation ingénierie pédagogique	renovation_multimodalité - pédagogie alternative	clauses sociales	à amplifier et faire évoluer priorité PRIC	X

Titre	Contributeur(s)	Type d'action (lecture Etat/Région)	Thème de l'action	Thème détaillé	Précisions/commentaires	Avis ETAT/CR	Articulation AAP NAT et/ou renforcement droit commun BOP 102 /
Developper des opportunités de développement de compétences grâce au volume d'heures créées par le biais des marchés public	CREATIV, ARIQ BTP, GEIQ BTP, Idées Intérim, Eureka, réseau DAQ	Existant à faire évoluer	déploiement de formations		droit commun facilitateur	à consolider amplifier priorité PRIC	
Les marchés publics : un levier pour développer les compétences des demandeurs d'emploi peu qualifiés - Nièvre	MDEF 58, SPE, SIAE	Existant à faire évoluer	déploiement de formations	déploiement Réponse à des besoins spécifiques nécessitant individualisation de la formation	droit commun facilitateur	à consolider amplifier priorité PRIC	X
La petite fabrique	GREATA 58, GIP FTLV, orienteurs	Innovant/expérimental	découverte attractivité des métiers		concerne volet orientation (industrie)	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab innovation, inventaire, suivi et évaluation). A articuler avec l'existant (UFMP, DAQ, prépa compétences, ...)	
Découverte des métiers du BTP "Le chantier"	GRETA 58, ARIQ BTP, GIP FTLV	Innovant/expérimental	découverte attractivité des métiers		concerne volet orientation (BTP)	articulation avec l'existant (UFMP, DAQ, prépa compétences, ...)	
Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage en CFA	CREAI BFC	Existant à faire évoluer	découverte attractivité des métiers		concerne volet orientation	Lien indirect avec le PRIC	X
Sourcing innovant : chasseurs de candidats	GRETA 71, Missions locales, Pôle emploi, cap emploi...	Innovant/expérimental	repérage sourcing		applicatif	Réflexion à poursuivre au niveau régional dans le cadre des espaces d'analyse et de réflexion (logique "Top down" / "Bottom up") sur le volet sourcing.	X
Passage à l'échelle des actions innovantes expérimentées sur les territoires	Groupe de travail GT2	Innovant/expérimental	expérimentation innovation	expérimentation innovation_méthode	définition d'une méthode pour passer de l'expérimentation à la généralisation	Instances régionales Laboratoire (recensement action innovantes - brainstorming innovation - essaiage - évaluation) remontée au comité scientifique	
Recueil des besoins en compétences des entreprises	AGEFOS PME & acteurs GT2	Existant à faire évoluer	prospectives analyses croisées	prospective_anticipation des besoins à moyen et LT	rattachement espace régional d'analyse partagée	observatoire analyse partagée - rôle OPCO à faire évoluer	X
Les Brigades du PRIC	MDEF58	Innovant/expérimental	expérimentation innovation			Incompréhension de la thématique et de l'action	
Numerique pédagogique en situations de travail dans les TP	FRTF BFC pôle excel. TP	Innovant/expérimental	déploiement de formations	déploiement_renovation de l'offre de formation - innovation	formation tronc commun pluri métiers (innovation pédagogique)	expérimentation marché BTP en cours transmis au comité scientifique - innovation pédagogique - rénovation mode d'achat en blocs de compétences	
Formations au repérage précoce	ADNA	Existant à amplifier	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_cognition	Cf fiche recherche action étude des impacts sociaux	A intégrer dans l'espace de réflexion sur le sourcing-repérage	X
Mobilisation des publics, diagnostics d'employabilité, et formations adaptées	MIFE 90	Existant à amplifier	préparation au développement des compétences	preparation_mix accompagnement / formation	montée en compétences	Droit commun ; évolution des pratiques	X
Centre de ressources et/ou observatoire en dynamiques d'emploi territoriales	Emfor	Innovant/expérimental	prospectives analyses croisées		observatoire et laboratoire	A intégrer dans les espaces d'analyse et de réflexion (observation et prospective, coordination territoriales)	
Engage toi, deviens un super héros de l'ESS	MIFE 90	Innovant/expérimental	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_initiatives territoriale	professionnalisation des bénévoles	Incompréhension de la thématique et de l'action	
Tandem junior sénior vers l'emploi, une nouvelle manière de penser l'accompagnement vers l'emploi	MIFE 90	Innovant/expérimental	préparation au développement des compétences	preparation_mix accompagnement / formation	casser l'intergénérationnel : autre forme d'accompagnement et de mobilisation	autres formes d'accompagnement mobilisation à mettre en lien avec job rotation	X
Expérimenter une ressource pour développer l'accessibilité de l'offre de formation régionale aux personnes handicapées	AGEFIOH	Existant à amplifier	préparation au développement des compétences	preparation_accessibilité à la formation (handicap, niveaux, PJJ...)	vision globale handicap	existant à amplifier et adapter DFL DAQ et UFPM	
Cellule de veille stratégique	CRBFC	Innovant/expérimental	prospectives analyses croisées	prospective_méthode/analyse	espace d'analyse partagé	A intégrer dans les espaces d'analyse et de réflexion (observation et prospective, coordination territoriales)	
Communauté des acteurs de la formation professionnelle	EMFOR	Innovant/expérimental	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_transformation OF	+ appel à projets spécifique	ingenierie pédagogique - professionnalisation - mutualisation via communauté d'acteurs priorité PRIC et opportunité d'un contrat d'objectifs	
Connaître l'offre de formation du CFA de la Nièvre	Ambition jeunes 58	Existant à amplifier	professionnalisation des acteurs			Incompréhension de la thématique et de l'action	
Renforcer la performance énergétique des bâtiments en agissant sur les compétences et des méthodes de travail plus collaboratives	CREATIV	Innovant/expérimental	renovation ingénierie pédagogique	renovation_multimodalité - pédagogie alternative	bloc compétences + transition énergétique	expérimentation marché BTP en cours transmis au comité scientifique - innovation pédagogique - rénovation mode d'achat en blocs de compétences	

Titre	Contributeur(s)	Type d'action (lecture Etat/Région)	Thème de l'action	Thème détaillé	Précisions/commentaires	Avis ETAT/CR	Articulation AAP NAT et/ou renforcement droit commun BOP 102 /
Accompagner la transformation des CFA pour maintenir l'offre d'apprentissage sur les territoires	AGEFOS PME BFC	Innovant/expérimental	professionnalisation des acteurs			Incompréhension de la thématique et de l'action	X
Dispositif multimodal de professionnalisation des acteurs de la formation	CAFOC DIJON	Innovant/expérimental	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_transform ation OF	à intégrer dans communauté des acteurs	professionnalisation communauté d'acteurs	
Accompagnement mutation économique et technologique des organismes de formation	AGEFOS PME BFC	Innovant/expérimental	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_transform ation OF	à intégrer dans communauté des acteurs	professionnalisation communauté d'acteurs	
Accompagner les organismes de formation pour une meilleure intégration des personnes en situation de handicap, en formation	CAP EMPLOI BFC	Existant à faire évoluer	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_transform ation OF	accompagnement à amplifier	démarche d'accompagnement des OF à amplifier et faire évoluer pratiques pédagogiques	
Métiers et formations du champ de l'animation et du sport : enjeux et impact du numérique	CREPS	Existant à amplifier	déploiement de formations	déploiement_Maitrise des compétences de base en numérique	intégration du numérique : évolution des modalités pédagogiques identification des besoins et intégration dans les marchés	à amplifier formation et développement de compétences	
Itinérance préparatoire à l'intégration en E2C	E2C 58	Existant à faire évoluer	repérage sourcing		expérimentation : repérage et début formation sur place délocalisation de formations	repérage sourcing	X
La visioconférence : un mode de travail au service de l'interactivité et du travail collaboratif	E2C BFC	Existant à faire évoluer	professionnalisation des acteurs			Incompréhension de la thématique et de l'action	
Dans un monde en pleine évolution, préparer les apprenants à la conception 3D dans la cas de la fabrication additive	CMQ_EN	Existant à faire évoluer	déploiement de formations		contenus pédagogiques	ingénierie pédagogique - professionnalisation - évolution des pratiques	
Conférence des financeurs	CRBFC	Innovant/expérimental	évolution commandes publiques		groupe de travail régional : espace d'échange et de coopération	évolution commande publique - démarche de coordination - dynamique régionale	
Animation territoriale emploi-économie-formation / GPECT	acteurs locaux emploi formation insertion développement économique	Existant à faire évoluer	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_initiatives territoriale	coopération territoriale (développement des compétences et initiatives territoriales)	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab-innovation, inventaire, suivi et évaluation). A articuler avec les instances existantes type RAT	X
Conception et mise en place de "pôles territoriaux d'appui au développement des compétences" Nièvre	organismes SPRO, SPE SPRF, OF, collectivités, SIAE...	Existant à faire évoluer	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_réflexion collectives	coopération territoriale (développement des compétences et initiatives territoriales)	Réflexion à poursuivre au niveau régional dans le cadre des espaces d'analyse et de réflexion (logique "Top down" / "Bottom up"). Existant à améliorer ?	
Allocation des moyens, péréquation	FFP ?	Innovant/expérimental	évolution commandes publiques			évolution commande publique - démarche de coordination - dynamique régionale	
CapASITE Emploi	ARACT BFC, Acteurs socio économiques régionaux, OCP, acteurs de la formation, acteurs	Innovant/expérimental	prospectives analyses croisées		déclinaison observatoire analyse partagée	Réflexion à poursuivre au niveau régional dans le cadre des espaces d'analyse et de réflexion (logique "Top down" / "Bottom up").	
CapASITE Formation	ARACT BFC, Acteurs socio économiques régionaux, OCP, acteurs de la formation, acteurs emploi, entreprises	Innovant/expérimental	déploiement de formations		déclinaison observatoire analyse partagée	Réflexion à poursuivre au niveau régional dans le cadre des espaces d'analyse et de réflexion (logique "Top down" / "Bottom up").	
Assurer une animation territoriale orientée "compétences" pendant toute la durée du PRIC	MDEF 58 et tous acteurs emploi formation et du développement économique de la Nièvre	Existant à faire évoluer	professionnalisation des acteurs	professionnalisation_animation territoriale	coopération territoriale (développement des compétences et initiatives territoriales)	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab-innovation, inventaire, suivi et évaluation). A articuler avec les instances existantes type RAT	
Renforcer la capacité de collecte d'informations et d'intervention auprès des TPE dans la dimension "ressources humaines"	MDEF 58 et tous acteurs emploi formation et du développement	Existant à faire évoluer	prospectives analyses croisées	prospectif_méthode/analyse	coopération territoriale (développement des compétences et initiatives territoriales)	Réflexion à poursuivre au niveau régional dans le cadre des espaces d'analyse et de réflexion (logique "Top down" / "Bottom up"). Présence DRCO indispensable / leurs	
Les brigades du PRIC - Version Nièvre	Pôle emploi, autres opérateurs, entreprises, organisations professionnelles, organismes de formation	Innovant/expérimental	expérimentation innovation			Incompréhension de la thématique et de l'action	
Développer des formes de coopération entre opérateurs de formation et accueillants-orienteurs-prescripteurs	acteurs de l'emploi, OF	Innovant/expérimental	professionnalisation des acteurs		lien acteurs SPRO CEP et OF	Réflexion à poursuivre au niveau régional (Lab-innovation, inventaire, suivi et évaluation). Lien SPRO / SPRF et coopération territoriale	

**LEGENDE :**

Axe 1 - Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

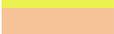
Axe 2 - Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés

Axe 3 - S'engager dans l'accélération de la modernisation de l'ingénierie de formation et de l'accompagnement pendant la formation

## ANNEXE 4 : CALENDRIER PREVISIONNEL 2019

### Calendrier

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1 M	1 V	1 V	1 L	1 M	1 S	1 L	1 J	1 D	1 M	1 V	1 D
2 M	2 S	2 S	2 M	2 J	2 D	2 M	2 V	2 L	2 M	2 S	2 L
3 J	3 D	3 D	3 M	3 V	3 L	3 M	3 S	3 M	3 J	3 D	3 M
4 V	4 L	4 L	4 J	4 S	4 M	4 J	4 D	4 M	4 V	4 L	4 M
5 S	5 M	5 M	5 V	5 D	5 M	5 V	5 L	5 J	5 S	5 M	5 J
6 D	6 M	6 M	6 S	6 L	6 J	6 S	6 M	6 V	6 D	6 M	6 V
7 L	7 J	7 J	7 D	7 M	7 V	7 D	7 M	7 S	7 L	7 J	7 S
8 M	8 V	8 J	8 L	8 M	8 S	8 L	8 J	8 D	8 M	8 V	8 D
9 M	9 S	9 S	9 M	9 J	9 D	9 M	9 V	9 L	9 M	9 S	9 L
10 J	10 D	10 D	10 M	10 V	10 L	10 M	10 S	10 M	10 J	10 D	10 M
11 V	11 L	11 L	11 J	11 S	11 M	11 J	11 D	11 M	11 V	11 L	11 M
12 S	12 M	12 M	12 V	12 D	12 M	12 V	12 L	12 J	12 S	12 M	12 J
13 D	13 M	13 M	13 S	13 L	13 J	13 S	13 M	13 V	13 D	13 M	13 V
14 L	14 J	14 J	14 D	14 M	14 V	14 D	14 M	14 S	14 L	14 J	14 S
15 M	15 V	15 V	15 L	15 M	15 S	15 L	15 J	15 D	15 M	15 V	15 D
16 M	16 S	16 S	16 M	16 J	16 D	16 M	16 V	16 L	16 M	16 S	16 L
17 J	17 D	17 D	17 M	17 V	17 L	17 M	17 S	17 M	17 J	17 D	17 M
18 V	18 L	18 L	18 J	18 S	18 M	18 J	18 D	18 M	18 V	18 L	18 M
19 S	19 M	19 M	19 V	19 D	19 M	19 V	19 L	19 J	19 S	19 M	19 J
20 D	20 M	20 M	20 S	20 L	20 J	20 S	20 M	20 V	20 D	20 M	20 V
21 L	21 J	21 J	21 D	21 M	21 V	21 D	21 M	21 S	21 L	21 J	21 S
22 M	22 V	22 V	22 L	22 M	22 S	22 L	22 J	22 D	22 M	22 V	22 D
23 M	23 S	23 S	23 M	23 J	23 D	23 M	23 V	23 L	23 M	23 S	23 L
24 J	24 D	24 D	24 M	24 V	24 L	24 M	24 S	24 M	24 J	24 D	24 M
25 V	25 L	25 L	25 J	25 S	25 M	25 J	25 D	25 M	25 V	25 L	25 M
26 S	26 M	26 M	26 V	26 D	26 M	26 V	26 L	26 J	26 S	26 M	26 J
27 D	27 M	27 M	27 S	27 L	27 J	27 S	27 M	27 V	27 D	27 M	27 V
28 L	28 J	28 J	28 D	28 M	28 V	28 D	28 M	28 S	28 L	28 J	28 S
29 M		29 V	29 L	29 M	29 S	29 L	29 J	29 D	29 M	29 V	29 D
30 M		30 S	30 M	30 J	30 D	30 M	30 V	30 L	30 M	30 S	30 L
31 J		31 D		31 V		31 M	31 S		31 J		31 M

	Coordination des commanditaires d'achats de formation
	Comité régional d'observation continue des besoins emploi-formation et prospective
	Initiatives territoriales (logique "bottom-up" / "top down")
	Une nouvelle façon d'appréhender les dispositifs publics d'insertion, d'orientation et de formation
	Professionalisation des acteurs (PRIM) à caler chaque année en fonction des thématiques (Ernför)
	Temps de travail, de réflexion et de mise en commun visant à croiser les analyses et réflexions dans une approche décloisonnée au sein de la dynamique régionale

#### Propositions de problématiques :

- Méthodologie de poursuite des réflexions et échanges initiés en région
- AAP nationaux (100% inclusion, Tapage, ...)
- Evolutions et impacts LCAP (qualité, adaptation de l'offre, ...)
- Charte des territoires d'actions pour un numérique inclusif en lien avec le volet numérique du PRIC / « Pass APTIC » (tiers-lieux numérique BFC)

- Communication sur le PRIC
- Recherche-action de Claire Caboche sur les invisibles
- Démarche « Bottom-up / Top down » autour du PRIC avec les territoires (EPCI, PETR, départements,...)
- Cadre national des certifications prévu par le futur article D.6113-33 du Code du travail
- Travaux conduits par « l'observatoire des territoires » du CGET (exemple : l'industrie dans les territoires français)
- Stratégie d'accueil et d'intégration des migrants dans le département du Jura
- Les grands axes du plan national de lutte contre la pauvreté (service public de l'insertion)
- Nouvelle grille (2020) de cotation des postes de la CCN Métallurgie
- Intervention OCDE sur les compétences
- Expérimentations retenues au niveau national par le comité scientifique
- Intervention de la Caisse des Dépôts et Consignation pour présenter son nouveau rôle
- Présentation d'AGORA
- Intervention du Pays de « Montbéliard aggro » pour présenter son projet de « transformation d'un territoire industriel »
- ...

	Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
Tout public (sous certaines conditions)	Le compte personnel de formation (CPF)	2014	Le compte personnel de formation (articles L. 6323-2) est ouvert à toute personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.	Tout public (salariés et demandeurs d'emploi au titre de la loi du 5 mars 2014, élargissement aux fonctionnaires et aux indépendants dans le cadre du compte personnel d'activité. Selon les droits acquis sur les comptes (compte personnel de formation, compte engagement citoyen et compte prévention de la pénibilité).		Différent selon la situation de la personne au regard de l'emploi et de l'inscription sur la liste de demandeurs d'emploi.	Peut fonctionner seul	<a href="http://www.moncompteformation.gouv.fr">www.moncompteformation.gouv.fr</a>
	Le congé individuel de formation (CIF)	2008	Le congé individuel de formation (articles L. 6322-1 et R. 6322-1 du code du travail) regroupe les formations individuelles à l'initiative du salarié remplissant les conditions posées à l'article R. 6322-1 du code du travail.  • d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;  • ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.	Salarié ou demandeur d'emploi ayant été titulaire d'un CDD		OPACIF	OUI	* site du Ministère : <a href="http://www.travail-emploi.gouv.fr">www.travail-emploi.gouv.fr</a>  * site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : <a href="http://www.fpspp.org">www.fpspp.org</a>
	Les chèques compétences numériques	2018	Concerne le département de la Nièvre : Constituer un bagage de compétences numériques souple et adapté à chaque individu. En définitive, ces chèques doivent pouvoir permettre pour les personnes concernées, de réaliser une mise à niveau « à la carte » en vue d'une réinsertion professionnelle et sociale	Les jeunes et les plus de 50 ans, sans emploi, en reconversion ou en situation de décrochage professionnelle	Les chèques sont distribués gratuitement dans plusieurs dizaines de lieux issus du territoire	CR BFC, CD 58	NON	
	le Dispositif de Formation Linguistique (DFL)	2016	Favoriser l'acquisition des savoirs de base des personnes rencontrant des difficultés avec la langue française, leur permettant ainsi de s'inscrire dans un parcours de formation ou de sécuriser leur parcours professionnels	Toute personne de plus de 16 ans, sortie du système et repérée en situation d'illettrisme, d'analphabétisme ou relevant du Français Langue Etrangère (FLE)		Région - FSE		
	Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	2002	Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	Demandeurs d'emploi/ Salariés	Structures AIO	Région/ Pôle emploi/OPCA (salariés)	***	<a href="http://www.vae.gouv.fr/">http://www.vae.gouv.fr/</a>

	Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
	<b>Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification</b>		1. Dans le cas d'un droit exercé dans le cadre d'un <b>retour en formation initiale</b> : décret Education Nationale :  Art. D. 122-3-5. – A l'issue de la formation qualifiante dont a bénéficié le jeune, le représentant de l'une des structures contribuant au service public de l'orientation qui en assure le suivi mentionne la durée de cette formation dans le compte personnel de formation de l'intéressé.	Jeunes de 16 à 25 ans révolus éligibles à ce droit à durée complémentaire		1. <b>Éducation Nationale</b> (retour en formation initiale)		1. Décret n° 2014-1453 du 5 décembre 2014 retour en formation initiale : la durée de la formation est mentionnée dans le CPF (D112-3-5) (gratuite pas de décrémentation des heures du jeune dans ce cas)  2. OUI (cf. Article L. 6323-7 ci-dessus)  <a href="http://www.education.gouv.fr/cid55632/la-lutte-contre-le-decrochage-scolaire.html">http://www.education.gouv.fr/cid55632/la-lutte-contre-le-decrochage-scolaire.html</a>
	<b>Garantie Jeune</b>	2013	La Garantie jeunes est un droit ouvert pour favoriser l'insertion dans l'emploi, accompagnement de manière intensive et collective et bénéficient de mises en situation professionnelle.  Cet accompagnement est assorti d'une aide financière pour faciliter leurs démarches d'accès à l'emploi.  Après une période d'expérimentation dans plusieurs départements, la Garantie jeunes est généralisée à toute la France y compris dans les départements d'outre-mer depuis le 1er janvier 2017.	jeunes de 16 à moins de 26 ans, en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en étude (NEET).		FSE, Etat (Directe)	***	<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700</a>
	<b>PACEA</b>	2017	Accès à l'emploi et l'autonomie :  Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) est le cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes, unique et adaptable aux besoins du jeune.  Créé par l'article 46 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 qui renove le droit à l'accompagnement des jeunes, le PACEA est le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes par les missions locales.  Il répond à un objectif de lisibilité et de simplification et à la volonté des jeunes « d'arrêter de les mettre dans des cases ».  La généralisation de la Garantie jeunes, un accompagnement intensif et collectif d'une durée de douze mois, constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.	tous les jeunes de 16 à 25 ans prêts à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement diagnostic approfondi	Mission Locale		***	
	<b>PASSERELLE (21)</b>	2012 à Longvic puis étendu aux 5 autres QPV en Côte d'or	Remobiliser les jeunes marginalisés ou en risque de le devenir	Jeunes âgés de 16 à 25 ans, issus des quartiers de la politique de la ville	Prévention spécialisée, Mission locale., SAEMO, CCAS, Agence solidarité famille	Etat, Grand Dijon, Conseil régional, CT	***	<a href="http://www.creativ21.fr/lab-competences/projets/projet-passerelle">http://www.creativ21.fr/lab-competences/projets/projet-passerelle</a>
	<b>ÉCOLES DE PRODUCTION</b>	1882	Proposer aux jeunes une pédagogie d'apprentissage concrète et adaptée, en situation réelle de production, sous statut scolaire. 2/3 du temps en pratique, 1/3 du temps en enseignement théorique. 93% de résultats positifs aux examens : diplômes CAP et Bac Professionnels ;	Jeunes de 15 à 18 ans en situation de rupture scolaire		Financement propre lié à la production, Etat, CT, Fonds privés (entreprises...)	***	<a href="https://www.ecoles-de-production.com/">https://www.ecoles-de-production.com/</a>
	<b>E2C</b>	2011	Accès à l'emploi et l'autonomie  Le parcours proposé en E2C s'appuie sur une approche globale de la personne. Très individualisé, il se décompose en 3 axes : la socialisation ou resocialisation, la mise ou remise à niveau des savoirs de base, l'élaboration d'un projet professionnel.	18-30 ans niveau V ou en deçà, très éloignés de la formation ou de l'emploi	Mission locale et Pôle emploi	Etat, Conseil régional, FSE, CT, taxe d'apprentissage	***	<a href="https://reseau-e2c.fr/">https://reseau-e2c.fr/</a>

Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
Entreprendre pour apprendre	2008	L'association Entreprendre Pour Apprendre rassemble des acteurs du monde éducatif, de l'environnement économique et social, dans le domaine public et privé autour d'un projet commun : permettre à des jeunes d'âge scolaire, à des étudiants et des personnes en insertion de développer leur sens de l'initiative et des responsabilités, de s'initier à la gestion de projet et à la vie économique, d'acquérir un esprit d'entrepreneur ainsi qu'un ensemble de savoir faire et de savoir être qui leur seront utiles dans leurs vies futures, tant sur le plan professionnel qu'au niveau personnel. Elle s'appuie pour cela sur différents outils et programmes pédagogiques à destination des élèves du primaire jusqu'aux étudiants de l'enseignement supérieur, en passant par les jeunes en insertion et en formation continue.	jeunes d'âge scolaire, étudiants, personnes en insertion	Éducation nationale			<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/workingfact_ovr2018.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/workingfact_ovr2018.pdf</a>
ÉCOLE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE	2017	Accompagner et former les jeunes en difficulté aux métiers de la transition écologique. Cela consiste en une formation pratique et en prise avec le réel, liée aux enjeux actuels de la transition écologique et ancrée dans un tissu d'entreprises qui œuvrent dans ce domaine, pour remobiliser les jeunes dans un projet d'avenir en les sensibilisant aux enjeux de développement durable, proposer des formations professionnelles de terrain pour permettre aux jeunes de développer leur compétences et ainsi trouver un emploi	jeunes déscolarisés, jeunes décrocheurs, jeunes en situation de handicap		Région, conseil départemental, Fondation pour la nature et l'homme	***	<a href="https://www.ecole-transition.eu/quest-ce-que-lecole-de-la-transition-ecologique/">https://www.ecole-transition.eu/quest-ce-que-lecole-de-la-transition-ecologique/</a>
SESAME (Sésame vers l'Emploi pour le Sport et l'Animation dans les Métiers de l'Encadrement)	2018	Accompagner les jeunes de 16 à 25 ans, en difficulté d'insertion sociale et/ou professionnelle, vers une qualification dans le domaine de l'animation ou du sport. L'aide Sésame peut prendre la forme d'un complément au financement de la formation ou des frais annexes	Être âgé de 16 à 25 ans (ou jusqu'à 30 ans non révolus en situation de handicap) - Avoir un niveau de diplôme inférieur ou égal au niveau V ou résider au sein d'un quartier Politique de la Ville ou d'une Zone de Revitalisation Rurale - Avoir un projet professionnel dans l'animation ou le sport		État DRDJSCS (Direction Régionale et Départementale Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale de Bourgogne-Franche-Comté.	***	<a href="http://bourgogne-franche-comte.drjscs.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/outil_com.pdf">http://bourgogne-franche-comte.drjscs.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.drjscs.gouv.fr/IMG/pdf/outil_com.pdf</a>
EPIDE (Établissement public d'insertion de la défense)		Le centre de l'Épide proposent aux jeunes une formation pour faciliter leur insertion professionnelle.  Le jeune s'engageant dans un parcours Épide signe un contrat de volontariat pour l'insertion. Ce contrat n'est pas un contrat de travail. La spécificité de ce programme consiste à conjuguer la rigueur du cadre en internat, du règlement à respecter et l'approche individualisée. Cela permet à la fois un travail en profondeur sur les savoir-être et les codes attendus des employeurs, une remise à niveau scolaire et enfin la mise en œuvre d'un projet professionnel devant déboucher sur l'emploi. Les EPIDE sont en effet en liaison avec des partenaires, entreprises ou collectivités. Les séjours durent en moyenne 10 mois.  La politique de la ville est au cœur de ce dispositif, 50 % des jeunes fréquentant les centres de l'Épide sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Pour ces jeunes en situation d'échec, l'Épide se veut être le tremplin de leur réussite. Les jeunes bénéficiant de ce programme ont ainsi la possibilité de suivre un programme pédagogique visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle, et à retrouver des perspectives d'avenir.	Tout jeune : - entre 18 et 25 ans révolu ; - de nationalité française ou étrangère (en situation régulière depuis plus d'1 an avec autorisation de travailler); - de niveau maximum CAP ou BEP ou ayant abandonné le lycée avant le bac ; - ayant effectué ou effectuant prochainement sa Journée défense et citoyenneté (JDC) ; qui n'arrive pas à trouver un emploi.		État	***	<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1190">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1190</a>
PAVA (Prestation d'Accompagnement vers l'Apprentissage jeunes en situation de handicap)	2014	Développer l'accès et l'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'offre de formation en apprentissage.	Prioritairement les jeunes sortant d'un établissement de l'enseignement secondaire, ayant suivi un parcours individuel : jeunes en voie de déscolarisation ou sortis du système éducatif de formation initiale sans avoir de projet de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle.		l'Agefiph et les Chambres de métiers et de l'Artisanat Bourgogne et Franche-Comté.	***	<a href="http://ien71-ash.cir.ac-dijon.fr/wp-content/uploads/sites/7/PAVA-Prestation-dAccompagnement-Vers-lApprentissage-30-mai-2014-1.pdf">http://ien71-ash.cir.ac-dijon.fr/wp-content/uploads/sites/7/PAVA-Prestation-dAccompagnement-Vers-lApprentissage-30-mai-2014-1.pdf</a>

	Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
	Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi (HOPE)	2017	Accompagner et former sur des métiers en tension 1000 personnes réfugiées	Une majorité de réfugiés sous le statut de demandeur d'emploi	AFPA	Ministères de l'intérieur, du travail, du logement, le FAF.TT qui coordonne le dispositif, six autres Opca (Opccalia, Constructys, Afdas, Opcaim, Forco et Agefos PME), Pôle emploi, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et l'AFpa		<a href="https://www.afpa.fr/programme-hope">https://www.afpa.fr/programme-hope</a>
	Le service militaire volontaire (SMV)	2015	Dispositif militaire d'insertion professionnelle. Il est une adaptation en métropole du SMA (service militaire adapté en Outre-mer). Il s'adresse à des jeunes en grande difficulté qui souhaitent rebondir par la formation et un encadrement strict. Le SMV est aménagé en fonction des besoins et du niveau du ou de la volontaire :  une formation militaire élémentaire ; une remise à niveau scolaire ; du sport ; une formation aux premiers secours ; la possibilité de passer son permis de conduire ; une formation professionnelle.  La formation professionnelle se fait en partenariat avec les entreprises et les collectivités locales et dans des secteurs garantissant de réelles perspectives d'emploi.  À noter : le volontaire est pris en charge pendant toute la durée du SMV (logement, nourriture, habillement) et reçoit une solde de 313 € nets par mois.	âgé entre 18 et 25 ans révolus De nationalité française ; Volontaire ; Résidant en France métropolitaine ; apte médicalement ; En règle avec les obligations de la Journée de Défense et de Citoyenneté (JDC) ; Casier judiciaire compatible avec l'exercice du métier militaire.		État - Ministère des armées	***	<a href="https://www.defense.gouv.fr/smv">https://www.defense.gouv.fr/smv</a>
	Aide financière à la recherche du premier emploi (ARPE)	2016	Crée pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, l'ARPE est une aide de 200€ par mois versée pendant 4 mois pour accompagner les lycéens ou apprentis diplômés en 2018 dans la recherche de leur premier emploi.	L'ARPE s'adresse aux jeunes lycéens boursiers ou apprentis disposant de faibles ressources ayant suivi une formation à finalité professionnelle en 2017-2018. Au moment où vous faites votre demande, vous devez : - avoir moins de 28 ans - ne plus être en formation - avoir obtenu votre diplôme dans l'année en cours - être à la recherche de votre premier emploi		État	***	<a href="http://www.education.gouv.fr/cid103257/-aide-a-la-recherche-du-premier-emploi-arpe.html">http://www.education.gouv.fr/cid103257/-aide-a-la-recherche-du-premier-emploi-arpe.html</a>
	RSA Jeunes	2010	Le RSA a pour but de garantir à toute personne, qu'elle soit ou non en capacité de travailler, de disposer d'un revenu minimum et de voir ses ressources augmenter quand les revenus qu'elle tire de son travail s'accroissent. Depuis le 1er septembre 2010, les jeunes entre 18 et 25 ans peuvent bénéficier eux aussi du RSA (Revenu de Solidarité Active). Néanmoins, les conditions d'attribution du RSA pour les personnes de moins de 25 ans diffèrent de celles de plus de 25 ans. En effet, si les conditions de nationalité et les dossiers sont identiques, les personnes de moins de 25 ans doivent avoir déjà travaillé ou assumer seule la charge d'un enfant né ou à naître.	Les jeunes de 18 à 25 ans sans emploi et ayant épuisé leur droit à l'assurance chômage. Il se double d'un suivi personnalisé et d'une obligation de recherche d'emploi. Il s'agit du RSA forfaitaire ou "socle".		CD/État	***	<a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F286">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F286</a>

	Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
	Service Civique	2010	<p>Renforcer la cohésion nationale et encourager la mixité sociale. Le service civique s'adresse à une population jeune et motivée par une mission d'intérêt général, dans des domaines variés et sans sélection a priori. Ainsi engagé sur plusieurs mois, l'intéressé bénéficie d'une protection sociale et perçoit une indemnité. Le service civique est un dispositif d'Etat destiné à promouvoir l'engagement citoyen auprès d'une population de préférence jeune, mais surtout avide d'initiatives. Neuf domaines d'intervention sont proposés : l'éducation pour tous, la culture et les loisirs, le sport, la santé, l'environnement, le développement international et l'action humanitaire, la solidarité, la mémoire et la citoyenneté, et enfin l'Intervention d'urgence en cas de crise.</p> <p>Le Service civique complète les parcours de formation</p> <p>Point remarquable du dispositif, le Service civique a valeur de mission et promeut l'initiative individuelle ; il peut ainsi compléter un parcours de formation, par exemple valoriser un cursus scolaire ou universitaire, ou encore valider certains acquis de l'expérience (VAE). En tant qu'engagement citoyen, le Service civique n'entre pas dans le cadre du contrat de travail, mais le jeune bénéficie néanmoins de la plupart des droits octroyés aux salariés, notamment la protection sociale, et perçoit une indemnisation mensuelle qui varie en fonction de sa situation (entre 450 et 600 € environ).</p>	ouvert aux 16-25 ans, élargi à 30 ans aux jeunes en situation de handicap. Accessible sans condition de diplôme, le Service Civique est indemnisé et s'effectue en France ou à l'étranger.		État	***	<a href="https://www.service-civique.gouv.fr/">https://www.service-civique.gouv.fr/</a>
	Le Service Volontaire Européen (SVE)	1996	<p>Le Service Volontaire Européen (SVE) fait partie du volet Jeunesse et Sport du Programme Erasmus +. Le SVE offre une expérience de mobilité et d'engagement dans un autre pays. Il permet de découvrir une autre culture, de vivre une expérience de citoyenneté active et d'acquérir des compétences utiles à l'insertion socio-professionnelle. Intérêt pour le volontaire :</p> <p>Découvrir une culture, Acquérir des compétences utiles à son développement personnel, éducatif et professionnel.</p>	Les jeunes de moins de 25 ans débutant ou retrouvant une activité professionnelle faiblement rémunérée. Il s'agit alors d'un complément d'activité.		État -Europe	***	<a href="https://www.france-volontaires.org/Service-Volontaire-Europeen-SVE.html">https://www.france-volontaires.org/Service-Volontaire-Europeen-SVE.html</a>

Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
L'aide individuelle à la formation Pôle Emploi (AIF)		L'aide individuelle à la formation est un dispositif mobilisable lorsque les autres dispositifs collectifs ou individuels ne peuvent répondre au besoin. Pôle emploi peut alors attribuer une aide individuelle à la formation (AIF) pour contribuer au financement des frais pédagogiques (se rapprocher de chaque Direction Régionale Pôle Emploi pour connaître les conditions et règles de prise en charge).	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)		POLE EMPLOI	OUI	<a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>
Les actions de formation conventionnées Pôle Emploi (AFC)		Les actions de formation conventionnées visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion pour répondre à des besoins de recrutement des entreprises.	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)		POLE EMPLOI	OUI	<a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>
La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)		La préparation opérationnelle à l'emploi (POEC) collective (article L. 6326-4 du code du travail) permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par un accord de branche, ou à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA. La formation est financée par l'OPCA compétent ; Pôle emploi et le FPSPP peuvent contribuer au financement de la formation.	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)		OPCA	Dispositif orienté vers les besoins de recrutement de la branche ou les besoins des entreprises, non adossable CPF	* soit sur le site du FPSPP <a href="http://www.fpspp.org">www.fpspp.org</a> * soit sur le site de chaque OPCA
La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)		La préparation opérationnelle à l'emploi (POEI) individuelle (article L. 6326-4 du code du travail) permet au demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. La formation est financée par Pôle emploi ; le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'OPCA dont relève l'entreprise peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes.	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)		POLE EMPLOI	Dispositif orienté vers les besoins de recrutement de la branche ou les besoins des entreprises, non adossable CPF	* sur le site Pôle Emploi <a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>
L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)		L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) permet de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail. Cette aide peut être accordée par le directeur d'agence de Pôle emploi aux employeurs qui souhaitent embaucher un demandeur d'emploi à l'issue de la formation préalable au recrutement dans le cadre :  - ou d'un contrat de travail temporaire, si les missions prévues ont un lien étroit avec l'action de formation préalable au recrutement et qu'elles se déroulent durant au moins 6 mois au cours des 9 mois qui suivent la fin de cette action ;	Demandeurs d'emploi (= inscrits sur la liste)		POLE EMPLOI	Dispositif orienté vers les besoins de recrutement de la branche ou les besoins des entreprises, non adossable CPF	* sur le site Pôle Emploi <a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>
La formation dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	2011	En cas de licenciement économique dans un établissement de moins de 1000 personnes et pour tous les établissements - quel que soit leur effectif - en redressement ou liquidation judiciaire l'employeur doit	Demandeurs d'emploi adhérent CSP			OUI	* OPCA sur demande de gestion du référent de l'accompagnement pendant la durée du CSP * Pôle Emploi ou le conseil régional après la fin du CSP  * sur le site Pôle Emploi <a href="http://www.pole-emploi.fr">www.pole-emploi.fr</a>
Dispositif Amont de la Qualification (DAQ)	2017	Accéder à la qualification Se former vers l'emploi Obtenir une ou des certifications dont CLEA	DE ayant besoin d'un accompagnement afin de consolider son projet professionnel DE devant développer ses compétences de base et/ou transversales dont DE ayant besoin de renforcer sa maîtrise du français  A partir de 16 ans, prioritairement public peu ou pas qualifié	Prescripteurs : Pôle Emploi Mission Locale Cap Emploi  Orienteurs : PLIE, ASF, PLDS	CRBFC-FSE	***	<a href="http://www.emfor-bfc.org/actualites/3175-le-dispositif-amont-de-la-qualification-daq-de-bourgogne-franche-comte.html">http://www.emfor-bfc.org/actualites/3175-le-dispositif-amont-de-la-qualification-daq-de-bourgogne-franche-comte.html</a>
Une Formation pour moi ? C'est Possible !	2018	Inciter fortement et massivement, les personnes peu ou pas diplômées, à entrer dans un parcours qualifiant aboutissant à la reconnaissance de leurs compétences par l'obtention d'une certification	Pour les demandeurs d'emploi de plus de 16 ans, inscrits à Pôle Emploi	Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi	État (PIC), Région	***	<a href="#">Futur site Région</a>

Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
Les actions de formation collectives financées par les conseils régionaux	2017 en BFC	Art. L. 6121-1 et suivants "...Sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle..."	Personne en recherche d'emploi	Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi	Région, FPSPP, AGEFIPH, État (PIC)	OUI (sous réserve de décision régionale contraire sur certains dispositifs)	<a href="http://www.intercarifore.org">* site de l'intercarif pour l'offre de formation : www.intercarifore.org</a>
Les aides individuelles de l'Agefiph		Permettre à une personne handicapée d'acquérir les compétences nécessaires à un accès durable à l'emploi.	Personne en situation de handicap de plus de 16 ans		AGEFIPH (selon les modalités opérationnelles définies dans chaque délégation régionale)	OUI, mais après un autre financeur	<a href="http://www.agefiph.fr">* site de l'Agefiph www.agefiph.fr</a>
Parcours de détermination (Action courte AFPA)	2018	Permettre à tout candidat, grâce à un dispositif adapté, de s'approprier les éléments nécessaires pour confirmer, affiner ou infirmer un projet de formation dans le secteur professionnel choisi. La finalité est de sécuriser la suite du parcours de formation. La prestation est non rémunérée et à une durée maximum de 105h.	Personne de tout niveau ayant : * un projet de formation à clarifier, * un besoin d'approfondissement de toutes les dimensions du métier et de la formation qui y prépare.	Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi		***	<a href="https://www.afpa.fr/formation-continue/evolution-professionnelle-nouveaux-dispositifs-et-outils">https://www.afpa.fr/formation-continue/evolution-professionnelle-nouveaux-dispositifs-et-outils</a>
Dispositif AGEFIPH : Actions courtes	2017	Les formations courtes permettent de définir un projet professionnel réaliste et les moyens de sa mise en œuvre en vue d'une insertion durable dans l'emploi. Les actions proposées sont complémentaires des dispositifs de droit commun (actions du Conseil Régional, actions de l'État, prestations Pôle Emploi ...).	Personnes en situation de handicap de plus de 16 ans, se situant dans un parcours, visant l'insertion professionnelle dans un milieu ordinaire de travail, accompagné par un opérateur.	Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi		***	<a href="http://dispositifs.erreform.fr/fiche/actions-de-formation-courtes-agefiph">http://dispositifs.erreform.fr/fiche/actions-de-formation-courtes-agefiph</a>
"Je teste mon métier"	2018	Outil d'aide à la décision à disposition des CEP. Il repose sur la réalisation d'une activité professionnelle au sein des plateaux techniques de formation des centres AFPA. Il doit permettre aux personnes en phase de construction de projet professionnel de découvrir et essayer un ou plusieurs métiers en grandeur nature et le témoignage de professionnels; d'évaluer les prérequis dans l'objectif de se former; se projeter dans un parcours d'accès à la formation.	Demandeurs d'emplois non qualifiés, éloignés de l'emploi et de l'accès à la formation	Pôle emploi	Pôle Emploi	***	
Activ' Projet	2014	Élaborer ou confirmer un ou plusieurs projets professionnels. L'objectif pédagogique est de progresser dans l'acquisition des compétences à s'orienter	Demandeurs d'emploi	Pôle emploi	Pôle emploi	***	<a href="https://www.pole-emploi.fr/candidat/activ-projet-@/article.jspz?id=135861">https://www.pole-emploi.fr/candidat/activ-projet-@/article.jspz?id=135861</a>
ORTHODIDACTE (Plateforme de formation destinée à l'amélioration des écrits professionnelles en langue française)	2009	Plateforme d'apprentissage en langue française permettant à des personnes éloignées de l'emploi et éloignées géographiquement de reprendre confiance en leurs écrits en langue française. Suppression du métalangage des cours, tous les mots employés sont de mots issus du vocabulaire professionnel, des cours de rédaction professionnelle sont inclus. Le Dispositif se décline pour les personnes dont le français ne serait pas leur première langue. Mobilité : quelque soit le lieu d'habitation de l'apprenant, il peut se former à son rythme et quand il le souhaite : mobile, tablette, ordinateur. Aucune installation n'est nécessaire.	Demandeurs d'emploi			OUI	<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/orthodidacte_plateforme-formation_ecrits_pro_francais.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/orthodidacte_plateforme-formation_ecrits_pro_francais.pdf</a>
Formation Puissance2 (job rotation)	2018	Il s'agit de faire remplacer des salariés partant en congé (formation ou parental ou autre) par des chômeur(euse)s préalablement formé(e)s. Pour les DE, c'est la mise en pratique des compétences acquises et une expérience en emploi pouvant déboucher sur une embauche pérenne. Pour les entreprises, c'est possibilité de maintien de leur activité pendant le congé, et la possibilité de connaître / former de nouveaux collaborateurs. Pour les salariés partant en congé, c'est la possibilité d'accroître ses compétences et/ou de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Pour la collectivité, c'est la montée en compétences et en attractivité des territoires.	Demandeurs d'emploi		État	***	<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/antime_formation_puissance_2.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/antime_formation_puissance_2.pdf</a>

Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
Prestation "Valoriser son image professionnelle"	2018	Permettre au bénéficiaire de travailler la dimension du savoir-être professionnel dans sa démarche d'accès à l'emploi (notamment pour réussir ses entretiens professionnels), de lui permettre de mieux connaître, de développer et/ou valoriser ses propres savoir-être professionnels et in fine, d'être capable à l'appui de méthodes pédagogiques innovantes, d'évoluer avec aisance en milieu professionnel.	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Personnes pour lesquelles la compétence en savoir-être professionnel a besoin d'être développée pour accéder à un emploi</li> <li><input type="checkbox"/> Personnes/Jeunes ayant peu ou pas d'expérience professionnelle et méconnaissant les codes, les exigences des entreprises</li> <li><input type="checkbox"/> Demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'entreprise</li> <li><input type="checkbox"/> Demandeurs d'emploi ayant effectué leur carrière dans une entreprise unique et n'ayant pas suivi les évolutions du marché du travail</li> <li><input type="checkbox"/> Anciens détenus en réinsertion</li> </ul>	Pôle Emploi	Pôle Emploi (PIC)	***	
Parcours TPME vers l'EMPLOI	2018	Dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, et pour favoriser le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi, la Direction régionale Pôle emploi Pays de la Loire a eu l'ambition de mener une action forte en direction des entreprises de moins de 20 salariés. C'est une expérimentation mise en place depuis le 17 mai 2018 et ceci jusqu'au 31 décembre 2019 en région Pays de la Loire avec pour objectifs : anticiper les besoins en recrutement des TPME, s'appuyer sur l'approche compétences (savoirs, savoir-être professionnel,...) pour les demandeurs d'emploi, ajuster les compétences du demandeur d'emploi à un poste, favoriser le retour à l'emploi durable. Il permet aux demandeurs d'emploi ayant un besoin d'ajuster leurs compétences d'accéder à une formation courte avant l'embauche, pouvant aller jusqu'à 800 heures pour un contrat d'une durée minimum de 6 mois. Avec Pôle emploi, l'entreprise construit un parcours de formation renforcé et encadré par un accompagnement rapproché, avec un contrat de 6 mois minimum et une aide financière majorée sera apportée à l'entreprise selon la modalité de formation choisie.	Le dispositif "Parcours TPME vers l'EMPLOI" vise les entreprises de 0 à 19 salariés, basées sur la région Pays de la Loire et les <b>demandeurs d'emploi</b> domiciliés sur la région des Pays de la Loire.	Pôle Emploi		***	<a href="https://www.pole-emploi.fr/region/pays-de-la-loire/employeur/parcours-tpme-vers-l-emploi-une-nouvelle-aide-regionale-pour-les-entreprises-de-de-20-salaries-@/region/pays-de-la-loire/article.jspz?id=688971">https://www.pole-emploi.fr/region/pays-de-la-loire/employeur/parcours-tpme-vers-l-emploi-une-nouvelle-aide-regionale-pour-les-entreprises-de-de-20-salaries-@/region/pays-de-la-loire/article.jspz?id=688971</a>
Dispositif Ardan	2018	Accompagner les entreprises dans leur phase de développement par l'amorçage d'une nouvelle activité pilotée par un demandeur d'emploi « développeur » du projet dormant de l'entreprise. Celui-ci, animé d'un esprit d'entreprise, devient « collaborateur entreprenant » mettant son énergie et capacité d'initiative au service de l'accompagnement stratégique du dirigeant. Ardan lui donne les moyens, dans le cadre d'un parcours de formation-développement d'une durée de six mois, d'être le pilote du projet, en situation réelle, en développant ses compétences entrepreneuriales. Actuellement actif dans six régions : Hauts-de-France, Grand Est, Île-de-France, Centre-Val de Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie, l'objectif est de franchir une nouvelle étape, un essaiage d'Ardan sur l'ensemble du territoire national.	Demandeurs d'emploi "entrepreneurs". Le parcours de formation-développement est ouvert au plus grand nombre. Le niveau Bac est un pré-requis, mais les personnes de niveau infra avec expérience professionnelle peuvent également intégrer ces parcours.			***	<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dispositif_ardan_vf_juin_2018.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dispositif_ardan_vf_juin_2018.pdf</a>
PYRAMIDE, dispositif de formation à distance en OCCITANIE	2019	Dans le cadre du Programme Régional de Formation 2019-2022 pour les demandeurs d'emploi, la Région Occitanie déploie un dispositif ambitieux de formation à distance qui s'appuie sur l'expérience conduite au travers le réseau Pyramide. Ces formations doivent répondre à un cahier des charges pédagogiques précis élaboré par la Région. Celui-ci impulse la multimodalité et exige un accompagnement renforcé des stagiaires au travers notamment l'organisation de classes virtuelles quotidiennes. Le dispositif pensé par la Région permet de constituer à l'échelle régionale, des groupes de stagiaires suivant une même formation en évitant qu'ils se déplacent sur un même lieu. Pour éviter qu'ils soient isolés chez eux tout au long de la formation, la Région organise à l'échelle de l'Occitanie un réseau de près de 35 espaces de formation à distance qui proposeront un accompagnement de ces stagiaires en particulier sur la prise en main des outils.	Demandeurs d'emplois	Pôle emploi, Mission locale, Cap Emploi	État (PIC), Région	***	<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/region_occitanie_formation_a_distance_pyramide.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/region_occitanie_formation_a_distance_pyramide.pdf</a>

	Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
	Formation innovante aux métiers de la relation client à base de gaming et de théâtre forum (CRÉATIV)	2018	Les deux actions de promotion des métiers et de développement des compétences reposent sur un tronc commun d'activités construit à partir de 60 établissements des secteurs de l'hôtellerie - café-restauration, du commerce et du tourisme pour revaloriser les métiers relevant du niveau V (dits peu qualifiés) qui ont profondément changé et qui nécessitent aujourd'hui un haut niveau de compétences dans une société en pleine tertiarisation, favoriser la prise de conscience par les entreprises de l'évolution de ces métiers et de leur haut niveau d'exigence en matière de compétences qui nécessite de modifier leurs pratiques RH et encourager des mobilités professionnelles plus étendues pour les actifs. Le projet a permis de produire référentiel d'activités renouvelé, contextualisé et partagé par les acteurs économiques sur les activités de la relation client, proposer une réponse pédagogique inédite et transférable à la problématique du savoir-être, et une nouvelle approche de la promotion des métiers qui favorise directement la découverte et l'immersion plutôt que la promotion de l'offre de formation.				***	<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/creativ_projet_relation_client_tourisme_juin_2018_pic.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/creativ_projet_relation_client_tourisme_juin_2018_pic.pdf</a>
	Les jardins d'apprentissage Didask	2018	Grâce aux résultats de la recherche en sciences cognitives, nous connaissons de mieux en mieux la manière dont le cerveau apprend. Nous avons également découvert que les mécanismes naturels de l'apprentissage sont les mêmes pour tous. Ils nous éclairent sur les méthodes les plus efficaces pour acquérir et transmettre des compétences, quel que soit le domaine et l'âge de la vie. Leur mission est de partager au plus grand nombre ces recommandations afin que la transmission des compétences soit plus fluide et plus efficace sur les territoires. Outiller les acteurs de la formation pour qu'ils puissent améliorer leurs parcours de formation et en créer de nouveaux, notamment sur de la formation en ligne. Accompagnement des publics en formation pour qu'ils retrouvent le goût et l'envie d'apprendre et développement les meilleurs comportements d'apprentissage. Il s'agit d'apprentissages en ligne sur des thématiques diverses.	Acteurs de la formation / Public en formation		État, Fonds privés	***	<a href="http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/didask_ins_pir_actions.pdf">http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/didask_ins_pir_actions.pdf</a>
	Des Habiletés...à l'Emploi (Pays de la Loire)	2018	Solution d'accompagnement articulée autour d'une évaluation, au bénéfice des demandeurs d'emplois les moins favorisés, notamment ceux relevant du public PIC, afin de leur permettre de saisir les opportunités ouvertes par les tensions récurrentes sur un nombre croissant de métiers auxquelles sont confrontées les entreprises, en particulier les TPME. Il s'agit de favoriser, l'élargissement des choix d'orientation des demandeurs et demandeuses d'emploi vers des métiers auxquels ils ne se seraient pas spontanément destinés, du fait des difficultés particulières d'intégration au marché du travail auxquelles ils sont confrontés et/ou des stéréotypes de genre limitant le champ de leur recherche, incluant des métiers perçus comme « masculins » pour ce qui concerne les femmes ou "féminins" pour ce qui concerne les hommes.	Demandeurs d'emplois	Pôle Emploi	FSE – Conseil régional - Pôle emploi : 10 conseillers dédiés au dispositif à 100% de leur activité	***	<a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pptx/a7a913c66876-pole_emploi_pays_de_la_loire_de_s_habiletés_a_l_emploi.pptx">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pptx/a7a913c66876-pole_emploi_pays_de_la_loire_de_s_habiletés_a_l_emploi.pptx</a>

Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité au CPF	Accéder à plus d'information
<b>Formation en alternance en contrat d'apprentissage</b>	2011	<p>Actuellement actif dans six régions : Hauts-de-France, Grand Est, Île-de-France, Centre-Val de Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie, l'objectif est de franchir une nouvelle étape, un essai d'Ardan sur l'ensemble du territoire national.</p> <p>Article L. 6221-1. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.</p> <p>L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.</p>	<p>* Jeunes de 16 à 25 ans</p> <p>* Possible à partir de 15 ans si le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (ou possibilité d'inscription sous statut scolaire).</p> <p>* Sans limite d'âge si reconnaissance travailleur handicapé ou si projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé.</p>	Entreprise signataire du contrat de travail		non	<a href="http://www.alternance.emploi.gouv.fr">www.alternance.emploi.gouv.fr</a>
<b>Formation en alternance en Contrat de professionnalisation</b>	2011	<p>Article L6325-1 - Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.</p> <p>Il vise à l'acquisition d'une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :</p> <p>1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;</p> <p>2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;</p>	<p>* Jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale</p> <p>* Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus</p> <p>* Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion</p>	Entreprise signataire du contrat de travail	OPCA	non	<a href="http://www.alternance.emploi.gouv.fr">www.alternance.emploi.gouv.fr</a> <a href="http://www.travail-emploi.gouv.fr">www.travail-emploi.gouv.fr</a>
<b>Contrats aidés</b>	années 80	<p>Ils sont relancés en 2008, quand les effets de la crise se font ressentir sur le marché du travail. L'objectif est de favoriser la réinsertion durable d'une partie des demandeurs d'emplois et de lutter contre le travail au noir en facilitant le recrutement de personnes en décrochage avec le marché de l'emploi : chômeurs de longue durée, personnes non qualifiées, personnes malade ou souffrant d'un handicap, bénéficiaires du RSA, etc... Ces contrats sont valables pour une durée de 6 à 24 mois. Les bénéficiaires sont payés au SMIC horaire et doivent être formés de manière personnalisée.</p>	Voir les fiches pratiques pour le public visé pour chacun des contrats aidés			Possible en complément de la formation obligatoire et du plan de formation de l'employeur	<a href="http://www.travail-emploi.gouv.fr">www.travail-emploi.gouv.fr</a>
<b>Contrats en entreprise d'insertion par l'activité économique (IAE)</b>	2009	<p>Article L.5132-1 L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.</p> <p>L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires.</p>	<p>* personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières // les salariés en insertion en ACI (Ateliers et chantiers d'insertion) et en AI (pas uniquement en E/ETTI)</p>	État à 50 % via OPCA compétent		possible en complément du plan de formation de l'employeur	<a href="http://www.portail-iae.org">www.portail-iae.org</a>

Nom du dispositif	Année de création	Finalités et objectifs du dispositif	Public visé	Prescripteur(s)	Financier(s)	Adossabilité	au CPF	Accéder à plus d'information
<b>Le congé individuel de formation (CIF CDI)</b>	2008	L6322-1. Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa  1° D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;  3° De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.	Salarié  Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.		OPACIF	OUI		<a href="#">* site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : www.fpspp.org</a>  <i>* site de chaque Opacif</i>
<b>Le financement de la formation hors temps de travail (FHTT)</b>	2014	Article L6322-64 - Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans la même entreprise peut solliciter la prise en charge, par l'OPACIF dont relève son employeur, des coûts pédagogiques d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail d'une durée minimale de 120 heures.	Salariés		OPACIF	OUI		<a href="#">* site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : www.fpspp.org</a>  <i>* site de chaque Opacif</i>
<b>La période de professionnalisation (PP)</b>	(* suppression en 2019 dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel )	Par le biais d'un parcours de formation individualisé la PP alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.  Les actions de formations visées sont :  • des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;	Salariés		OPCA ou Entreprise	OUI		<i>Pour les OPCA :</i> <a href="#">* site du Fpspp (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnel) : www.fpspp.org</a>  <i>* site de chaque OPCA</i>  <i>Pour le financement entreprise : le salarié peut s'adresser à son employeur pour avoir des informations.</i>
<b>Parcours TPME vers l'EMPLOI</b>	2018	Dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, et pour favoriser le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi, la Direction régionale Pôle emploi Pays de la Loire a eu l'ambition de mener une action forte en direction des entreprises de moins de 20 salariés. C'est une expérimentation mise en place depuis le 17 mai 2018 et ceci jusqu'au 31 décembre 2019 en région Pays de la Loire avec pour objectifs : anticiper les besoins en recrutement des TPME, s'appuyer sur l'approche compétences (savoirs, savoir-être professionnel,...) pour les demandeurs d'emploi, ajuster les compétences du demandeur d'emploi à un poste, favoriser le retour à l'emploi durable. Il permet aux demandeurs d'emploi ayant un besoin d'ajuster leurs compétences d'accéder à une formation courte avant l'embauche, pouvant aller jusqu'à 800 heures pour un contrat d'une durée minimum de 6 mois. Avec Pôle emploi, l'entreprise construit un parcours de formation renforcé et encadré par un accompagnement rapproché, avec un contrat de 6 mois minimum et une aide financière majorée sera apportée à l'entreprise selon la modalité de formation choisie.	Le dispositif "Parcours TPME vers l'EMPLOI" vise les entreprises de 0 à 19 salariés, basées sur la région Pays de la Loire et les demandeurs d'emploi domiciliés sur la région des Pays de la Loire.	Pôle Emploi		***		<a href="https://www.pole-emploi.fr/region/pays-de-la-loire/employeur/parcours-tpme-vers-l-emploi-une-nouvelle-aide-regionale-pour-les-entreprises-de-de-20-salaries-@/region/pays-de-la-loire/article.jspz?id=688971">https://www.pole-emploi.fr/region/pays-de-la-loire/employeur/parcours-tpme-vers-l-emploi-une-nouvelle-aide-regionale-pour-les-entreprises-de-de-20-salaries-@/region/pays-de-la-loire/article.jspz?id=688971</a>
<b>Le plan de formation (PF)</b>		Article L6321- 1 Obligations de l'employeur et plan de formation. L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation... Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences. Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues...	L'action de formation peut constituer un temps de travail effectif, mais il peut également y avoir, dans le cadre du développement de compétences, de la formation hors temps de travail.		Entreprise ou OPCA	Possible, dans le cadre d'une co-construction du projet avec le salarié et sous réserve de son accord		<i>Le salarié peut avoir les informations au sein de son entreprise</i>

## ANNEXE 6 : SYSTEMES D'INFORMATION



# ANNEXE SYSTEMES D'INFORMATION

## PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

**PROJET DU 20/12/2018  
VERSION FINALE DU.....**

### PREAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit, dans son article 81 que les organismes financeurs, l'organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent les données du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, les données relatives au parcours de formation et à l'emploi pour chacun de leurs stagiaires.

Mise en œuvre par le décret n° 2017-772 du 4 mai 2017 qui élargi pour ce faire le périmètre du système d'information du Compte personnel de formation et qui charge ainsi la caisse des dépôts de mettre en œuvre les échanges de données avec les financeurs, cette plateforme, ainsi définie et dénommée AGORA sera, outre son ambition initiale, un outil de suivi et de pilotage de la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences ;

Par ailleurs, les pactes régionaux d'investissement dans les compétences doivent proposer des réponses permettant de fluidifier l'accès à la formation et d'agir de façon concrète sur les cloisonnements entre les étapes d'orientation en formation, de positionnement et d'entrée en formation par le recours à une solution de dématérialisation des orientations en formation mutualisée ou spécifique.

## ARTICLE 1 : OBJET

La présente annexe a pour objet de préciser les engagements de la Région Bourgogne-Franche-Comté en matière de Systèmes d'information et notamment les conditions et les échéances d'accrochage à la plateforme AGORA et de mise en œuvre d'un outil de dématérialisation des orientations.

## ARTICLE 2 : ACCROCHAGE A LA PLATEFORME AGORA

### Reprise d'antériorité des données

La reprise d'antériorité consiste en une alimentation ponctuelle d'AGORA pour des dossiers de formation dont l'existence est antérieure à la mise en œuvre des flux, au moyen d'un traitement de masse asynchrone. Cette reprise d'antériorité portera sur les dossiers de formation dont la date d'entrée en session est postérieure ou égale au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le périmètre des dossiers est identique à celui du flux, soit tous les dossiers de formation professionnelle financés par des fonds publics.

- Profondeur de la reprise d'antériorité : la Région s'engage à intégrer dans la reprise d'antériorité les dossiers dont la date d'entrée en session est postérieure ou égale au 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- Périmètre de la reprise : la Région s'engage à transmettre l'ensemble des dossiers qu'elle a financés à l'exclusion des dossiers de formation du sanitaire et social, certains dossiers subventionnés dont la gestion n'était pas informatisée.
- Période de réalisation de la reprise d'antériorité : la Région s'engage à finaliser l'ensemble des opérations nécessaires et à transmettre les données de la reprise d'antériorité à la CDC, dans le respect des modalités techniques définies par la CDC, au plus tard le 30 juin 2019.

### Mise en œuvre des flux de données

Ces flux sont destinés à l'alimentation régulière et synchrone d'AGORA par le système d'information de la Région.

- Périmètre des dossiers de formation transmis par les flux : la Région s'engage à transmettre l'ensemble des dossiers qu'elle finance à l'exclusion des dossiers de formation du sanitaire et social et de quelques dossiers subventionnés dont la gestion n'est pas informatisée à ce jour.

Les dossiers ne pouvant être envoyés à cette date pourront être intégrés dans le flux à compter de 2020, le temps des développements nécessaires.

- Période de mise en production opérationnelle des flux de données : la Région s'engage à finaliser l'ensemble des opérations nécessaires et à mettre en œuvre la transmission des données relatives au flux de dossiers de formation qu'elle finance vers la plateforme AGORA, dans le respect des modalités techniques définies par la CDC, au plus tard le 30 juin 2019.

### Délégation de transmission des flux de données

Au regard des travaux relatifs à l'utilisation d'un outil d'orientation dématérialisé, la Région n'a pas encore statué sur une délégation éventuelle de ses engagements de l'article 2.2.

## Documentation

La Région s'engage à fournir à la DGEFP et à la CDC la documentation métier et technique décrivant :

- La correspondance entre les données du système d'information de la Région transmises par les flux destinés à AGORA et celles mentionnées dans les spécifications techniques de ces mêmes flux.
- Les règles métier et techniques de déclenchement de la transmission des différents types de flux vers AGORA.

Elle dispensera, à la demande de l'Etat ou de la CDC les explications nécessaires à la bonne compréhension de ces documents.

## Compensation par l'Etat des coûts engagés par la Région pour interfacer son système d'information avec AGORA

### 2.5.1 Engagements de l'Etat

L'Etat s'engage à soutenir les frais engagés par la Région pour interfacer son système d'information avec AGORA. Ces frais peuvent relever :

- de la connexion du système d'information de la Région avec AGORA et de la sécurisation de celle-ci,
- des modifications à opérer sur le système d'information existant pour le rendre compatible avec les données sollicitées par AGORA tout en appliquant les contrôles correspondants,
- de l'intégration dans le système d'information de la Région des données fournies par AGORA.

### 2.5.2 Demande de compensation de la Région

La Région, évalue le montant total des frais susmentionnés à 40 000 euros. Le détail et les justifications de ce montant ainsi que sa déclinaison par exercice budgétaire figurent en 2.5.3.

### 2.5.3 Détails des charges

Le montant des charges est estimatif, en effet les spécifications techniques au titre de la V2 d'Agora ne sont connues qu'au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2019. Les développements sont prévus sur l'exercice 2019.

- adaptation SIFP Région pour accrochage -V1 : Remise à niveau de l'existant/CPF, mise en place de l'utilisation des webservices - Estimation 13 500€
- évolution du SIFP pour intégrer les données/actions manquantes et permettre la récupération des données AGORA - Estimation 9 000 €
- adaptation SIFP Région pour accrochage - V2 - Estimation 17 500 €

S'agissant d'une estimation, qui n'intègre pas, à ce stade, les éventuels coûts de mise en œuvre et/ou d'adaptation d'un outil de dématérialisation de l'orientation, le chiffrage définitif des charges liées aux SI sera finalisé dans le cadre de la convention financière d'application 2019 qui sera adoptée lors d'une CP Commission permanente en début d'année 2019.

## 2.6 Collaboration

Les Parties s'engagent à :

- Collaborer activement afin d'assurer la bonne exécution de la présente Convention et le fonctionnement du SI CPF ;
- Désigner leurs interlocuteurs privilégiés respectifs et indiquer les procédures d'escalade à suivre en cas d'incident ;
- Communiquer, dans les plus brefs délais, et par tous moyens, tout changement d'interlocuteur ;
- Se tenir informées de toute difficulté dans l'application de la présente convention ;

### **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE D'UN OUTIL DE DEMATERIALISATION DE L'ORIENTATION**

La Région Bourgogne-Franche-Comté s'engage formellement dans un processus de dématérialisation de l'orientation pour fluidifier l'accès à la formation et permettre une meilleure visibilité de toutes les étapes relatives à l'accompagnement.

A ce stade, si la Région a bien pris en compte les opportunités proposées par l'Etat à travers le partage d'un outil de patrimoine commun, OUIFORM, permettant de répondre à ces orientations, la Région n'a pas encore fait le choix de la solution qu'elle souhaitait privilégier. Une décision sera prise par délégation de l'assemblée régionale à la Présidente, et notifier au plus tard tout début janvier 2019 à l'Etat.



**Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté  
Assemblée plénière des 13 et 14 décembre 2018**

**Amendement au rapport 3-1  
Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019/2022**

**Dispositif :**

Le Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté, réuni en assemblée plénière les 13 et 14 décembre 2018, décide de modifier le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019/2022 comme suit :

Page 49

Supprimer dans le tableau « Amplifier le dispositif de formations linguistiques »

Page 50

Supprimer « D'amplifier l'achat de formations dans le cadre du dispositif de formations linguistiques déjà abondé en 2018 dans le cadre de la convention d'amorçage, »

**Exposé des motifs :**

La Région a déjà financé des formations linguistiques aux migrants pour un montant de 2 345 365 euros et prévoit d'abonder ce dispositif de 4 millions d'euros supplémentaires alors que la Bourgogne Franche-Comté compte plus de 250 000 demandeurs d'emploi.

Le présent amendement vise à rappeler que la formation professionnelle doit être réservée aux Bourguignons et Francs-Comtois

Amendement rejeté (55 voix contre, 16 voix pour,  
25 non participations au vote)

Pour le groupe Rassemblement National, le Président

Julien ODOUL