



PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES 2019-2022

Île-de-France



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

La mise en place de Pactes entre les régions et l'Etat dans le cadre du « Plan d'investissement dans les compétences » représente une opportunité sans précédent pour augmenter la capacité de formation des acteurs régionaux et renforcer le développement de l'approche compétences, en complément d'un renforcement de la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés, dans une approche de parcours. L'orientation assumée de renforcer les ressources pour favoriser l'évolution de l'offre de formation vers des pratiques plus innovantes et agiles répond à une réelle attente que les régions ne peuvent bien souvent assumer seules.

Les Pactes proposent une nouvelle logique de contractualisation entre l'État et chaque région, basée sur le long terme et l'adaptation en continue des engagements aux évolutions socio-économiques territoriales.

C'est dans cette logique que la Région Île-de-France, en lien avec les priorités de l'Etat, souhaite inscrire les propositions qui suivent.

La logique de transformation que porte le Plan d'investissement dans les compétences impose de se donner le temps pour conduire une large concertation des différents acteurs concernés par l'écosystème francilien de la formation professionnelle, du développement économique et de l'emploi et pour faire remonter et analyser leurs propositions opérationnelles. Cet exercice suppose de bien identifier les actions qui apportent une réelle valeur ajoutée par rapport à l'existant et proposent des solutions à des carences identifiées dans les modalités existantes ou des innovations pertinentes permettant de renouveler les pratiques habituelles. Si les délais d'élaboration des projets ont été contraints, le souhait de l'Etat et de la Région Île-de-France est d'inscrire ces transformations dans le temps et de penser les mises en œuvre de façon agile, en cohérence avec l'ambition de transformation et la pluriannualité du Plan d'investissement.

Aussi est-il proposé ici un document présentant :

- Un diagnostic actualisé de la situation socio économique régionale enrichi d'éléments apportés par Pôle Emploi, l'Etat et le CARIF OREF Défi Métiers.
- Un premier volet de propositions basé sur les dispositifs régionaux de formations et d'insertion, éventuellement complétés de ceux de Pôle Emploi et de premiers retours de réseaux d'orientations ou de formations, permettant de s'inscrire rapidement dans une trajectoire d'évolution, de changement et d'innovation.
- Une démarche de concertation des grands réseaux et grands acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi, de l'activité économique afin de laisser le temps de faire remonter des propositions complémentaires à celles du premier volet

Ce document a été présenté à l'assemblée plénière du CREFOP du 14 février 2019.

SOMMAIRE

1.	LE CAP DE TRANSFORMATION	4
a.	Poser le bon diagnostic	4
b.	Apporter les bonnes réponses	11
c.	Mieux soutenir les actifs les plus fragiles sur le marché du travail.....	12
d.	Des conditions d’actualisation du diagnostic renforcées	25
f.	Une concertation pour mobiliser	32
2.	DES ACTIONS POUR EVOLUER (2019).....	35
a.	FOCUS : Parcours sans couture : développer ce qui marche	35
b.	Nombre prévisionnel de bénéficiaires	40
c.	Impact RH pour la mise en œuvre du PACTE	41
3.	LES ACTIONS PROPOSEES	46
a.	Actions correspondant à l’AXE 1 :	46
b.	Actions correspondant à l’Axe 2 :	71
c.	Actions correspondant à l’AXE TRANSVERSE	101
4.	ANNEXE 1 : Maintien de la dynamique « effectifs »	120
5.	ANNEXE 2 : LA COMMANDE REGIONALE DE FORMATIONS PROFESSIONNALISANTE - PREQUALIFIANTE/QUALIFIANTE	121
6.	ANNEXE 3 : LES DISPOSITIFS REGIONAUX D’INSERTION ET DE FORMATION	153
	DETAIL DES ACTIONS ET DES MONTANTS PROJETES EN 2019.....	184

1. LE CAP DE TRANSFORMATION

a. Poser le bon diagnostic

Bien prendre la mesure du problème

L'Île-de-France contribue pour 31% au produit intérieur brut métropolitain. La présence de nombreuses entreprises multinationales et du tiers des 500 plus grands groupes mondiaux est le signe que notre territoire sait être attractif et rivaliser dans une compétition devenue mondiale. Aéronautique, spatial et défense, Automobile et mobilité, Santé, Agroalimentaire, Numérique, Ville durable, Tourisme ..., toutes ces filières d'excellence à potentiel d'innovation et d'emplois bien implantées sur le territoire francilien et identifiées dans le SRDEII ne demandent qu'à former le socle d'une nouvelle ère de croissance. La Région représente près de la moitié des laboratoires et le tiers des équipements d'excellence français, performance rendue possible par la présence en Île-de-France de 40% du potentiel de recherche national couvrant tous les champs scientifiques. Trois des sept pôles de compétitivité mondiaux sont franciliens. Sa population active dispose du niveau moyen de formation le plus élevé dispensée par les universités et les écoles françaises les plus réputées, et la région concentre 46 % des emplois classifiés comme fonctions métropolitaines supérieures.

Cette situation favorable tranche avec nos performances très contrastées en matière d'emploi.

Ainsi, sur un an, l'emploi salarié marchand a augmenté de 1,9 % comparativement au quatrième trimestre 2016 (soit + 77 833 postes), soit une performance sensiblement meilleure qu'au niveau national (+ 1,6 % sur un an). Par ailleurs, l'emploi national vient à peine de retrouver son niveau d'avant la récession de 2008-2009 tandis que c'est chose faite depuis deux ans pour la région-capitale (le volume d'emplois y est désormais supérieur de 3,3 % à celui d'avant-crise).

Derrière ces chiffres globalement favorables se cache en vérité une réalité très nuancée. Au premier trimestre 2018, selon les chiffres provisoires de l'Insee, 8,0 % (contre 8,7 % en moyenne en France métropolitaine) de la population active francilienne recherche un emploi, mais la situation est très variable d'un territoire à l'autre (de 4,7% sur la zone d'emploi de Houdan à 11,4 % sur la zone de Montereau-Fault-Yonne). De même, si le taux de chômage des jeunes franciliens, en recul depuis 2 ans, atteint 15,9 % en moyenne en 2017, il atteint 26 % dans certains territoires. En 2017, l'emploi a progressé dans tous les départements franciliens, mais de façon différente. La situation est particulièrement dynamique en Seine-et-Marne avec une hausse de 4 % des emplois salariés, portée par le secteur de la construction. Dans les Yvelines et le Val-de-Marne, les progressions sont faibles (respectivement + 0,3 % et + 0,4 %). Dans les autres départements franciliens, l'évolution est conforme à la moyenne régionale. Même si l'emploi à Paris ne progresse que de 2 % par rapport à 2016, le département reste un grand pourvoyeur d'emplois dans la région, avec 25 500 créations de postes sur 78 000 en Île-de-France, soit plus de 30 %.

En dépit de ce niveau de chômage encore beaucoup trop élevé, 42 % des embauches sont considérées comme difficiles par les recruteurs selon l'enquête BMO de début 2018 (la part de recrutements jugés difficiles poursuit sa progression, +6,2 points en un an : 41,8% en 2018 contre 35,6% en 2017 et 33,2% en 2016) et, selon Pôle Emploi, environ 40 000 offres d'emplois déposées à Pôle emploi n'ont pas trouvé preneur (DR IDF-DSEE 2017). L'inadéquation entre les besoins des entreprises, la qualité des emplois proposés (niveau de qualification, rémunérations, conditions de travail) et la réalité des compétences disponibles et des formations organisées sur le territoire est devenue une évidence.

Des atouts considérables mais insuffisamment exploités, des entreprises prêtes à se développer et à embaucher davantage mais qui peinent à trouver les compétences, une partie de la population active,

notamment de nombreux jeunes et les travailleurs les moins qualifiés, exclue de fait du marché du travail, telle est donc l'équation qu'il nous faut résoudre pour retrouver les conditions d'une Île-de-France porteuse d'avenir pour tous ses habitants.

Si l'on contextualise pour les personnes en recherche d'emploi peu ou peu qualifiées visées par le Plan d'investissement dans les compétences

Le Plan d'investissement dans les compétences poursuit l'objectif de former en 5 ans au niveau national un million de jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET) et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Le public visé est constitué d'une part des jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni élèves, ni étudiants, ni stagiaires de la formation continue (NEET) et qui possèdent un diplôme de niveau V ou moins et, d'autre part, des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, également peu ou pas diplômés, c'est-à-dire ceux qui ont suivi une formation de niveau IV sans obtenir le diplôme et ceux qui sont diplômés de niveau V. Le choix a été fait d'inclure les diplômés de niveau V en raison du niveau de qualification des emplois et des dynamiques qui s'opèrent dans la région. En effet, les emplois dans la région sont en moyenne plus qualifiés que dans la plupart des autres régions. Cela tient en grande partie à la présence des sièges sociaux, des entités de recherche et développement, à la plus forte présence du secteur tertiaire et à l'inverse à une moindre présence de l'agriculture et de l'industrie productive, employant des ouvriers non qualifiés. Par ailleurs, les évolutions technologiques comme l'automatisation ont déjà remplacé certains emplois très peu qualifiés et le feront encore probablement dans les années à venir. Ces évolutions exigent une élévation du niveau de qualification pour la plupart des emplois. Dans certains secteurs, les employeurs recherchent à présent des actifs ayant au moins un niveau IV pour exercer des emplois qui auparavant pouvaient être occupés avec un niveau V de qualification.

Les éléments suivants sont une synthèse d'un diagnostic réalisé sur le public fragile à l'échelle de la région Île-de-France par le CARIF OREF Défi métiers.

⇒ En région Île-de-France : des spécificités sociodémographiques aggravantes

Outre le fait d'être sans emploi et, peu ou pas diplômé, il existe, en fonction des caractéristiques sociodémographiques, de nombreuses inégalités d'accès à la formation et à l'emploi. Il s'agit en premier de l'**âge**. D'une part, les jeunes sont davantage touchés par le chômage (21% des jeunes actifs sont au chômage contre 9% de l'ensemble des actifs franciliens). Les jeunes NEET constituent donc une population spécifique d'autant plus qu'elle est assez éloignée des réseaux de conseillers et prescripteurs (seulement un quart est inscrit en tant que demandeurs d'emploi). D'autre part, les seniors accèdent moins à la formation continue et sont plus souvent frappés par le chômage de longue durée. Et en effet, la **durée du chômage** est en soit un critère aggravant, « l'éloignement crée l'éloignement » car il génère du côté des demandeurs d'emploi de la démotivation et peut exacerber les situations de fragilité et, du côté des employeurs, il peut être source de discrimination. La **situation familiale** peut également aggraver l'éloignement à l'emploi ou à la formation : c'est le cas par exemple des parents isolés. La santé des personnes peut également constituer un frein. Il est question ici de problèmes de santé durables qui n'excluent pas la possibilité d'une activité professionnelle et parmi ceux-ci, le cas particulier des personnes en **situation de handicap**. Dans une analyse de l'enquête Emploi, la Dares montre que 43 % des personnes reconnues handicapées sont actives en France : 35 % en emploi et 8 % au chômage. Elles ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de chances d'être au chômage. Les 57 % restant de personnes en situation de handicap sont donc inactives. Or, on pourrait supposer qu'une partie de ces personnes pourraient réintégrer le marché du travail si des solutions matérielles ou logicielles étaient mieux diffusées dans les entreprises et les organismes de formation. Enfin, le **lieu d'habitation** peut constituer un facteur discriminant de retour à l'emploi. Le territoire peut posséder

des caractéristiques fragilisantes¹ : la dépendance à un secteur d'activité ou un employeur unique, une part de salariés dans l'industrie élevée, une évolution défavorable du taux de chômage, etc. Le territoire peut ainsi véhiculer une image négative source de discrimination de la part des employeurs. Pour ce dernier critère, nous nous intéressons en particulier aux habitants des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et au découpage territorial en bassins d'emploi.

Deux d'entre eux connaissent notamment de fortes difficultés en matière d'emploi : il s'agit de « Plaine Commune » et de « Est Ensemble » qui comptent un taux de chômage (au sens du recensement) supérieur à 19 %.

Pour chacune des deux grandes catégories de notre public étudié (les jeunes NEET peu ou pas diplômés et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans peu ou pas diplômés), il est précisé, dans la mesure du possible, les éléments de spécification selon des facteurs de situations plus ou moins aggravants (senior, jeune, DELD, habitant en QPV, en situation de handicap, parent isolé, ...). Par ailleurs, ces personnes peuvent cumuler plusieurs facteurs aggravants.

Lorsque les facteurs s'accumulent, l'éloignement de l'emploi devient alors critique. Ainsi, par exemple, les jeunes NEET qui vivent dans les quartiers de la politique de la ville sont particulièrement fragilisés sur le marché du travail. Cette approche permet de tenir compte de la diversité des situations de fragilité, des effets de cumul et donc de comptages multiples et des regards et traitements spécialisés des acteurs eux-mêmes spécialisés.

⇒ *La quantification des effectifs et leurs évolutions*

On estime qu'en 2017 environ 560 000 Franciliens sont concernés : 436 984 DEFM peu ou pas diplômés (en moyenne sur 2017) et 129 268 NEET peu ou pas diplômés (dans le recensement de la population 2013-2017).

L'Île-de-France concentre 16% de ce public dit fragile, alors que les actifs de la région représentent 20% des actifs de France métropolitaine et que les Franciliens (actifs et inactifs) représentent 18,5% de la population de 15 ans ou plus.

Le dynamisme de la Région en matière d'emploi semble donc favorable et l'attrait qu'elle peut générer ne conduit pas, semble-t-il, à une concentration proportionnellement plus importante de « publics fragiles », même si en termes d'effectifs c'est bien en Île-de-France qu'on comptabilise le plus de demandeurs d'emploi et de jeunes sans emploi peu ou pas diplômés.

Le volume de demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus peu ou pas diplômés s'est accru de 25% entre 2012 et 2017 mais cette croissance a ralenti depuis 2015. On attribue ces évolutions directement à la situation du marché du travail au cours de cette période et notamment à la crise puis la lente reprise économique. À l'inverse, entre 2010 et 2015, l'effectif de jeunes NEET a diminué en Île-de-France alors que la crise économique ralentissait l'embauche de jeunes. Au-delà de l'effet classique de prolongation des études retardant l'entrée sur le marché du travail en période de mauvaise conjoncture, on peut peut-être aussi faire l'hypothèse que les actions complémentaires qui ont visées les jeunes décrocheurs (tels que le dispositif « reviens te former » ou le service militaire volontaire, la Garantie Jeunes) mais surtout l'importance des dispositifs « 2^{ème} chance » en Île-de-France (E2c, Espaces de Dynamique d'Insertion, Parcours d'Entrée en Emploi, formations pré-qualifiantes, Passerelles d'accès à l'apprentissage...) ont joué un rôle « d'amortisseur social » et permis d'enrayer un peu ce phénomène.

¹ CALVIER C., DAHMOUH A., GODONOU C., « [Retour à l'emploi : des perspectives inégales selon le profil des demandeurs d'emploi et les territoires](#) ». Synthèse thématique, n°68, juillet 2016

Parmi les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus peu ou pas diplômés, on peut observer, par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge, une surreprésentation des seniors (35% contre 26%), des habitants des QPV (26% contre 19%) et des personnes en situation de handicap (10% contre 7%). La part des demandeurs d'emploi de longue durée est quant à elle identique pour les deux populations (46%).

Quant aux NEET, leur part parmi les jeunes peu ou pas diplômés en Île-de-France est assez proche de celle en France entière (23% contre 25 %). On observe toutefois en Île-de-France une proportion plus importante de jeunes qui poursuivent leurs études (54% contre 48%) mais proportionnellement moins de jeunes actifs (en emploi ou au chômage). Les jeunes NEET franciliens peu ou pas diplômés sont un peu plus souvent des hommes (58%) que parmi l'ensemble des jeunes franciliens (49%). On compte parmi cette population 4% de parents isolés (dont la plupart sont des femmes) et seulement 40% d'entre eux sont inscrits en tant que demandeurs d'emploi alors qu'ils sont 63% à se déclarer au chômage.

⇒ La nécessité de lever les freins à l'accès à la formation

Il existe deux grandes catégories de freins qui peuvent entraver l'accès du public fragile à la formation : des freins inhérents au système de formation-orientation et des freins davantage liés à la personne elle-même.

- La complexité et le cloisonnement du système de formation

Malgré des réformes successives, le système de formation professionnelle reste complexe et nécessite une coordination au plus près des acteurs. De nombreuses structures d'accueil, information, orientation existent en Île-de-France, certaines délivrant un Conseil en évolution professionnelle (CEP), d'autres non. Par ailleurs, pour ces publics éloignés de l'emploi, le conseil départemental entre en jeu avec une offre de service dédiée à l'insertion sociale. Enfin, de nombreuses associations proposent appui ou soutien aux personnes éloignées de l'emploi. Une simplification est donc nécessaire pour le bénéficiaire qui doit pouvoir accéder plus facilement à l'information, mais également pour les opérateurs (CEP, prescripteurs, organismes de formation). Les acteurs régionaux ont bien fait remonter que la « synergie locale » était la clé de la réussite sur les territoires.

Les bassins d'emploi, mis en place en 2016 en Île-de-France par l'Etat et la Région, sont la nouvelle échelle de référence pour l'observation et la mise en œuvre des politiques publiques. Cependant, l'animation des bassins d'emploi est encore en phase de structuration et dépend fortement de la qualité des partenariats locaux existants. Ainsi ce nouveau périmètre d'observation et d'action n'est pas encore bien identifié par les acteurs, contrairement au département. Il faudra donc veiller à accélérer sa mise en œuvre. Par ailleurs, le public « PIC » peut être également pris en charge par le Conseil départemental dans le cadre de l'accompagnement lié au suivi des bénéficiaires du RSA. Cet acteur majeur de la politique d'insertion sociale est à inclure dans les lieux de coordination.

Ce nouveau périmètre doit être le lieu des « synergies locales » qui permettront de dépasser les effets de concurrence des institutions et des dispositifs. En effet, certains dispositifs ont tendance à se rapprocher, d'où le risque de concurrence entre le Parcours d'entrée en emploi d'Avenir jeunes (Région) présent de longue date sur le territoire, l'arrivée de la Garantie jeunes (Etat), et de l'Accompagnement intensif des jeunes (Pôle emploi). Cette multiplication des dispositifs apporte du flou et ne semble pas contrebalancée par un élargissement du public accueilli qui semble être toujours le même.

Par ailleurs, les modes d'achat de formation de la Région et Pôle emploi, encadrés par le Code des Marchés publics, restent assez rigides. Ils provoquent un essoufflement des institutions et des organismes de formation qui ne leur permettent plus d'innover ou de dédier des ressources à l'accompagnement des demandeurs d'emploi durant leur formation, ou à l'animation et à la coordination des acteurs.

Par ailleurs, certains dispositifs ne sont pas adaptés à toutes les situations et profils, laissant des « espaces vides ».

Enfin, le manque de stabilité de certains dispositifs ou aides entrave leur appropriation par les opérateurs et prescripteurs. La segmentation des dispositifs, suivant leur objectif (formation professionnelle, santé, action sociale, etc.), nécessite une ingénierie lourde pour les professionnels. Le parcours ainsi mis en place présente des risques de rupture si toutes les étapes de celui-ci ne sont pas sécurisées.

- Les freins inhérents aux personnes fragiles

Les freins à l'emploi, déjà décrits dans de nombreux rapports, sont transposables pour l'accès à la formation. On retrouve les difficultés sociales liées notamment au logement (absence de logement ou « mal-logement »), les difficultés financières (aucun revenu, surendettement), la garde des enfants (offre de service insuffisante), les freins administratifs (difficulté pour de nombreux jeunes à obtenir leur NIR²). Il apparaît ainsi positif de rechercher à mieux articuler accompagnement social et professionnel en développant davantage des modes de collaboration existantes ou à soutenir des modules spécifiques pour l'accompagnement social, réalisé au sein des organismes de formation, par des professionnels de l'action sociale dans les programmes régionaux.

L'Île-de-France est également concernée par les problèmes de mobilité (réseaux de transport en commun insuffisant sur certains territoires, horaires atypiques dans le secteur d'emploi visés, coût trop élevé d'un véhicule personnel), de santé, déjà présents avant la période de chômage ou consécutifs à celui-ci (avec des problématiques telles que les addictions aux substances psychoactives) et de maîtrise de la langue française (dans toutes ses composantes : illettrisme, alphabétisation ou français langue étrangère). Ces freins individuels ne vont souvent pas seuls : ils se combinent et entraînent les personnes qui y sont confrontées dans une spirale qui les éloigne du marché du travail.

Par ailleurs, malgré le développement rapide des technologies numériques et de l'usage d'internet, certaines catégories de la population restent en marge de ce développement : on parle d'illectronisme. Il leur manque des compétences numériques de base. Ainsi, les personnes ayant un bas niveau de diplôme ont un accès moindre aux ressources numériques et n'ont pas un usage professionnel d'internet et des outils bureautiques. À terme, il leur sera de plus en plus difficile d'accéder à leurs droits et aux réseaux en mesure de les prendre en charge. Travailler sur ce sujet est justement une possibilité de repérer ceux qui doivent ensuite être orientés vers des structures en mesure de les mettre dans une dynamique de parcours vers l'emploi.

Enfin, ces publics gardent souvent un a priori négatif du monde de l'éducation, qu'ils transposent à la formation professionnelle. Ils n'ont donc pas toujours un grand désir de se former pour accéder au marché du travail tout en ayant une projection difficile dans le monde professionnel. Il faut donc rechercher les moyens de redonner l'envie d'apprendre aux publics éloignés de l'emploi par des méthodes et outils adaptés, attractifs, voire ludiques.

⇒ *L'apport de la formation dans l'accès ou le retour à l'emploi*

En 2017, plus de 80 000 formations à destination de demandeurs d'emploi franciliens ont démarré³. Parmi les bénéficiaires, 40% ont une qualification de niveau V ou moins. Cette proportion correspond au niveau de diplôme de l'ensemble des demandeurs d'emploi, qu'ils aient eu accès ou non à une formation. Les chiffres ne laissent donc pas penser que les demandeurs d'emploi peu qualifiés auraient davantage accès aux formations que les autres. Mais il s'agit ici de toutes les formations professionnelles et non pas uniquement les formations certifiantes, pour lesquelles il existe une volonté politique de favoriser l'accès aux demandeurs d'emploi les moins diplômés. Par ailleurs, étant donné la moindre appétence pour la formation de la part des moins qualifiés (phénomène que l'on observe aussi très bien parmi les actifs en

² NIR - numéro d'inscription au répertoire (NIR). Plus communément appelé numéro de Sécurité sociale.

³ Source : Pôle emploi, fichiers des entrées en formation, données brutes

emploi), on peut supposer que sans une volonté des pouvoirs publics et l'action conjuguée des acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation, la part des moins diplômés serait inférieure parmi ceux ayant accès à une formation.

On observe parmi les stagiaires peu ou pas diplômés, une sous-représentation des demandeurs d'emploi de longue durée, ce qui peut s'expliquer par une priorité effective sur ce public pour une prise en charge au plus tôt dans un parcours avant que les bénéficiaires entrent « dans une dynamique négative associant découragement et dépréciation de leur capital humain⁴ ».

Il existe également une sous-représentation des seniors au sein de cette population, qui confirme leur moindre accès à la formation.

⇒ *La formation continue comme tremplin pour accéder à un emploi ?*

Il n'existe pas à ce jour de véritable mesure d'impact de la formation continue sur le retour à l'emploi, tant neutraliser les biais nécessaires à la comparaison entre des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation et ceux n'en ayant pas suivi s'avère complexe. Il existe toutefois des études qui analysent l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi stagiaires de la formation continue. Ainsi, en 2015⁵, 57% des stagiaires accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent la fin de la formation mais cette proportion chutait à 30% lorsqu'il s'agissait de l'accès à un emploi durable. Ces résultats masquent une certaine hétérogénéité en fonction du type de programme suivi, la spécialité de formation, l'objectif de la formation, etc. Assez logiquement, les Actions de formation préalable au recrutement (AFPR) et les Préparations opérationnelles à l'emploi individuelle (POEI) sont celles permettant un meilleur accès à l'emploi. Elles sont en effet conditionnées à une embauche de qualité (CDI ou CDD de plus de 12 mois pour le premier et CDD de 6 à 12 mois ou contrat de professionnalisation pour le second). Ainsi, alors que le taux d'accès à un emploi est de 47% pour les demandeurs d'emploi qui ont suivi une action de formation conventionnée (AFC), il atteint 82% pour une AFPR et 85% pour une POEI. Il est à noter que la moitié des formations suivies par les demandeurs d'emploi ne délivrent pas un diplôme et visent comme objectifs de réactualiser ses connaissances, lutter contre la démotivation, vaincre les difficultés avec la langue française, etc. Quant aux formations certifiantes, elles poursuivent aussi plusieurs objectifs : permettre une promotion professionnelle, accompagner une reconversion professionnelle ou constituer un premier niveau de certification pour les personnes qui en sont dépourvues. Ainsi, pour certains demandeurs d'emploi, la formation n'est qu'une première étape dans le parcours de retour à l'emploi.

Concernant les caractéristiques individuelles, le taux de retour à l'emploi diminue avec l'âge. À la suite d'une formation, 32% des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans ont accès à un emploi durable dans les 6 mois qui suivent, et cette part diminue avec l'avancée en âge pour atteindre 22% chez les 55-59 ans et 16% chez les 60 ans ou plus. Par ailleurs, l'étude de Pôle emploi confirme que moins la durée de chômage est longue, plus les chances de retrouver un emploi augmentent. Enfin, le taux d'accès à l'emploi durable augmente avec le niveau d'études : de 23% pour une formation de niveau infra V à 33 % pour les niveaux IV et plus.

Et en effet, les enquêtes d'insertion à moyen terme du CEREQ nous indiquent depuis de nombreuses années que la possession d'une certification protège du chômage, et que plus le niveau du diplôme augmente et plus les risques de chômage diminuent. En France, les certifications détenues par les candidats restent un critère déterminant dans l'accès aux emplois. Le niveau de diplôme, par inférence, va garantir à l'employeur une certaine capacité d'adaptation, de réactivité, un degré d'autonomie, etc. D'autres fois, le diplôme va attester de l'acquisition de gestes techniques nécessaires à la pratique professionnelle.

En revanche, même si la montée en qualification via un diplôme protège en partie du chômage, l'expérience professionnelle apparaît également comme un atout indiscutable. Ce critère apparaît même

⁴ Marc Ferracci, « Evaluer la formation professionnelle », Sciences Po Les Presses, novembre 2013

⁵ Pôle emploi, « Formation et retour à l'emploi », Eclairages et synthèses n°26, décembre 2016

en tête pour les trois quarts des employeurs interrogés. Il est donc très efficace, dans la mesure du possible, de lier l'aspect formation voire certification et expérience professionnelle. Plusieurs dispositifs le permettent. C'est le cas par exemple des formations en alternance (contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation), des emplois aidés (tels que les emplois d'avenir), des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Enfin, si le retour à l'emploi passe par une période d'apprentissage des gestes professionnels en entreprise, c'est bien à l'entreprise d'ouvrir ses portes pour accueillir ces publics fragiles.

⇒ *L'impact du contexte socio-économique dans les besoins en formation*

- Les dynamiques d'évolution à l'œuvre en Île-de-France

Même si l'accompagnement doit se faire au plus près des besoins de la personne et en tenant compte de son parcours individuel, ce parcours et l'orientation qui lui est donnée, devront également prendre en compte l'environnement économique du territoire. En effet, il existe des paramètres qui impactent les évolutions et modifient les activités économiques et la façon de les réaliser.

La plupart des évolutions en cours, telles que le vieillissement de la population, les transitions énergétique et numérique, ne sont pas spécifiques à la région, mais le tissu économique et social caractéristique du territoire atténue ou au contraire renforce les effets. Par ailleurs, une centaine de projets structurants d'un point de vue économique sont en cours en Île-de-France. Parmi les plus importants, nous pouvons citer : Europa City, Innovation numérique, le campus Condorcet, le Grand Roissy, les aménagements liés aux Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024... et le Grand Paris. Par exemple, le déploiement de ce dernier entre en synergie avec plusieurs secteurs d'activité et fait appel à de nombreux corps de métiers. Le Nouveau Grand Paris prévoit la modernisation des lignes existantes et la construction d'un nouveau métro automatique de rocade, le Grand Paris Express. Dans un premier temps, il s'agit de creuser des tunnels et de fabriquer des ponts, de monter des rails, de construire des moyens de transport, de les faire circuler. Autour de ces nouvelles gares, c'est également tout un système économique qui va se mettre en place : des logements vont être créés, des services vont être proposés aux habitants (commerces de proximité, grandes surfaces, crèches, écoles, etc.). La durée de l'impact d'un tel projet sur la sphère économique se mesure en plusieurs dizaines d'années.

Au-delà d'une analyse compréhensive des enjeux, impacts, mécanismes, ... des travaux tentent également d'en mesurer les effets à long terme sur les volumes d'emploi. C'est notamment le cas des travaux de France stratégie au niveau national et de la DARES et des OREF au niveau régional. D'une manière générale, les besoins en emploi seront, dans les dix prochaines années, engendrés en grande majorité par les départs en fin de carrière. En Île-de-France, ces départs concerneront, en termes de volumes, d'abord les métiers de « cadres des services administratifs et financiers », les « agents d'entretien », les « enseignants » et les « employés administratifs de la fonction publique ».

- Le rôle des entreprises dans la configuration du marché du travail de demain

Les travaux de prospective ont concerné, dans une première étape, les perspectives d'emploi au niveau des secteurs d'activité, car ce sont bien, en premier lieu, les activités qui sont impactées et, selon la façon dont les organisations réagissent à ces évolutions, dans un deuxième temps, ce sont les volumes et les contenus des emplois qui vont être modifiés. En effet, la vitesse et la façon à laquelle les entreprises vont s'adapter aux mutations de leur environnement détermineront en partie les emplois de demain. Une entreprise peut ainsi répondre à un accroissement d'activités qui nécessite une main d'œuvre supplémentaire de multiples façons : robotisation de l'activité, délocalisation des emplois ou encore recrutement d'une main d'œuvre locale, etc. De la même façon, une évolution dans les pratiques professionnelles pourra se traduire par

l'embauche de salariés déjà formés à ces pratiques, former les salariés déjà en poste, sous-traiter une partie de l'activité, etc.

Ainsi, parce que les organisations sont au cœur du système, elles ont un rôle à jouer dans l'accompagnement des actifs au cours de leur acquisition des connaissances et aptitudes nécessaires pour accéder au marché du travail. Il est donc important, et prévu, d'associer les entreprises et leurs représentants aux réflexions sur la formation des NEET et demandeurs d'emploi peu ou pas diplômés et de privilégier les actions qui vont se faire dans un véritable parcours d'intégration.

b. Apporter les bonnes réponses

La qualité des ressources humaines est devenue le premier facteur de compétitivité d'une économie aussi moderne que celle de l'Île-de-France. C'est pourquoi l'une des réponses aux défis économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés réside dans l'efficacité des actions menées en matière de formation professionnelle. C'est tout l'enjeu des acteurs amenés à financer et mettre en œuvre les mesures permettant de faire évoluer les compétences de la population régionale.

Pour cela, il convient de relever plusieurs défis :

- **Le premier, transversal, repose sur une meilleure inscription de la problématique emploi-formation dans la dynamique des territoires, au bénéfice des publics les plus fragiles.** Avec l'Etat et les acteurs locaux, **25 « Bassins d'emploi »**, ont été définis et correspondent à l'échelle territoriale pertinente aussi bien pour l'analyse et la conception que pour la mise en œuvre des politiques de développement économique, d'emploi et de formation professionnelle.

Cette démarche contribue à favoriser l'égal accès de tous les franciliens au savoir, à l'éducation, à la qualification adaptés à leurs attentes, leur potentiel et aux compétences attendues par les employeurs régionaux.

En effet, cette territorialisation des politiques publiques, qui s'intègre dans le cadre plus général du schéma régional de développement économique, de l'innovation et de l'internationalisation (SRDEII), est la meilleure façon de prendre acte des écarts de situation entre les territoires et de les réduire. Ainsi, des communes limitrophes de Paris, en plein essor mais dont les populations peinent à occuper les emplois proposés ou une périphérie qui subit des baisses d'emploi inquiétantes verront se déployer des politiques publiques plus adaptées et plus attentives aux populations les plus fragiles.

Les opérations soutenues dans le cadre du Pacte régional pour l'investissement dans les compétences participeront à cette démarche.

- **Le deuxième défi est celui de la formation professionnelle initiale, au premier rang desquels l'alternance.** En 2017, 243 000 jeunes ont suivi une formation professionnelle initiale en tant que lycéen (157 000 lycéens des niveaux V à III), comme étudiant dans l'enseignement supérieur professionnel ou comme apprenti en CFA (86 000 apprentis des niveaux V à I). La région vise une hausse significative du nombre de jeunes formés par la voie professionnelle initiale. Elle se fixe en particulier l'objectif d'une forte progression du nombre de jeunes en apprentissage, celui-ci devant atteindre 100 000 à l'horizon 2021 et d'une sécurisation des parcours pour limiter les abandons en cours de formation. Cet objectif était jusqu'à présent parfaitement atteignable (avec une hausse de plus de 6 000 apprentis pour les années 2016 et 2017, soit une hausse d'environ 7 %, avec une reprise notable du développement dans les premiers niveaux de formation enregistrée à la rentrée 2017). Les évolutions législatives liées à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 suppose que la région se repositionne notamment sur des actions globales, en matière d'alternance. **Il s'agit de cibler les jeunes les plus en difficulté, en articulation avec les actions menées par l'Etat dans le cadre du PRIJ pour les jeunes en QPV.**

- **Le troisième défi nécessite d'identifier et de mettre l'accent sur les formations qui conduisent à des métiers dans des secteurs en très forte croissance (ex : numérique, services aux entreprises, santé...), à des métiers en tension ou aux métiers de demain, liés notamment à la transition énergétique et à la révolution numérique, identifiés à l'échelle des bassins d'emploi.** Ces formations ne garantiront que mieux l'entrée dans la vie active et permettront à l'ascenseur social de se remettre en marche. Il s'agit tout à la fois de favoriser un accès rapide à l'emploi et l'élévation des niveaux de qualification, garants d'une insertion professionnelle durable et rapide. Ce troisième défi intègre les nécessités de l'internationalisation de nos entreprises, ce qui implique un développement massif de l'apprentissage des langues et notamment de l'anglais.

Mais si la Région et ses partenaires travaillent régulièrement pour identifier les besoins en compétences des employeurs, l'amélioration de l'offre de formation professionnelle passe aussi par le renforcement de son adaptabilité aux réalités économiques et à l'évolution des technologies.

Enfin, l'amélioration de l'offre de formation régionale passe par une amélioration de sa qualité. De ce point de vue, la Région doit se doter rapidement des ressources lui permettant de mieux contrôler la qualité des formations professionnelles qu'elle finance, d'introduire systématiquement cette préoccupation dans ses politiques d'achat et de rendre cette évaluation publique.

- **Un quatrième défi est celui de l'orientation et/ou de l'accompagnement vers la bonne voie professionnelle, vers la formation pertinente et, à l'issue de la formation, vers l'emploi.** De ce point de vue, il est impossible de se satisfaire du taux de retour à l'emploi constaté à l'issue de formations portant pourtant sur des métiers incontestablement en tension, qui n'est en moyenne que de 56% six mois après la sortie du stage (estimations effectuées sur les entrées en formation 2017). Cette situation interroge tant l'orientation vers la formation que l'accompagnement vers l'emploi postérieurement à la formation. Le traitement de cette question n'est pas simple : dans une société qui évolue très vite, loin d'être une fatalité que l'on subit, s'engager dans une trajectoire professionnelle, c'est se voir faciliter les transitions entre expériences professionnelles et acquisitions de nouvelles compétences. Compte tenu de l'accélération des mutations économiques et technologiques, reconsidérer son évolution professionnelle est désormais une problématique que chacun peut rencontrer, que l'on soit au niveau scolaire, étudiant, apprenti, décrocheur, stagiaire de la formation professionnelle, demandeur d'emploi, salarié ou travailleur indépendant. C'est pourquoi la région ne doit pas simplement se positionner sur l'achat de prestations de formation, mais également sur l'achat de véritables parcours de reconversion – requalification, intégrant des prestations en amont et en aval de l'action de formation proprement dite. D'ores et déjà, la région a conclu des partenariats innovants avec plusieurs acteurs numériques de l'emploi (QAPA et Adecco). Ces partenaires effectuent deux types d'action : d'une part, ils promeuvent nos formations de manière très ciblée auprès des publics pertinents figurant dans leurs bases de données. D'autre part, ils proposent aux stagiaires des offres d'emploi à l'issue des stages financés par la région.

c. Mieux soutenir les actifs les plus fragiles sur le marché du travail

Pour ce qui concerne les publics, notre défi est de permettre à chacun de réduire le risque d'entrer dans une spirale de précarité, de chômage et de bas salaire. Le diplôme ou la qualification demeure un atout essentiel qui, combiné à des mises en situation professionnelle, permet l'insertion professionnelle. La dynamique économique actuelle francilienne établit une conjoncture favorable à cette orientation.

Les travaux de diagnostics menés par l'Etat illustrent cela tout en ciblant des faiblesses. L'Île-de-France connaît un dynamisme économique porté par de grands projets structurants tels que les Jeux olympiques et paralympiques de 2024, le Grand Paris, ANRU. Leur réalisation aura des effets sur l'emploi et à ce titre, une adaptation de l'offre de formation est nécessaire.

Confirmés par les analyses de la Région, en lien avec Pôle emploi et les secteurs professionnels, il apparaît que les métiers manuels sont les plus en tension comme le sont également l'hôtellerie-restauration, le tourisme, le BTP, l'entretien. Le secteur médico-social est aussi concerné (service à la personne) ainsi que le secteur informatique. Les causes principales sont :

- Une faible attractivité des emplois proposés (déficit d'image de certains métiers) ;
- Des projets de recrutement importants qui rendent leur réalisation difficile de par le volume d'emplois proposés ;
- Des offres de formation qui ne permettent pas d'atteindre le niveau de compétences attendu.

La maîtrise des langues et particulièrement du français est indispensable pour accéder à l'emploi. Il en va de même pour l'anglais sur les territoires de portée internationale. L'offre de formation a besoin d'être renforcée et d'être plus professionnalisante.

En outre, les comportements et savoirs-être professionnels sont aussi des facteurs d'emploi. Or, selon les UT, les formations manquent d'efficacité pour faire intégrer ces prérequis chez les bénéficiaires.

Les jeunes sont la catégorie de demandeurs d'emploi la plus difficile à capter en raison de la faible attractivité des emplois (souvent peu qualifiés ou faiblement rémunérés) et des formations. Cette situation est aggravée lorsqu'ils sont éloignés du milieu éducatif et professionnel (jeunes NEET). Les demandeurs d'emploi seniors sont également un enjeu de retour à l'emploi.

De ce fait il apparaît important de multiplier les mises en situation professionnelle pour mieux faire connaître les conditions des métiers et favoriser le sourcing.

L'innovation de l'offre de formation représente aussi un enjeu stratégique pour son attractivité. Celle-ci doit s'appuyer notamment sur les dispositifs d'emploi et de formation existants. A titre d'exemple, le 93 compte un nombre important de jeunes NEET, de demandeurs d'emploi en QPV ou étrangers d'où des axes de travail qui se concentrent sur l'IEJ, les Emplois francs, l'AAP 100% inclusion, etc.

La digitalisation des secteurs d'activité rend l'appropriation de compétences numériques de base et l'inclusion numérique indispensables dans l'offre de formation.

Les acteurs de terrain constatent encore que la connaissance de l'offre de formation par les potentiels bénéficiaires est artificielle et les canaux d'information ne sont pas assez efficaces.

Des efforts dans l'accès aux formations pour les demandeurs d'emploi sont à fournir. La standardisation de l'offre de formation est parfois un frein à l'emploi car ne répondant pas assez aux attentes des employeurs.

Dans cette perspective, des spécificités peuvent aussi être identifiées pour au moins deux catégories d'actifs :

- L'Île-de-France est l'une des régions les plus "jeunes" de métropole, avec un habitant sur trois âgé de moins de 25 ans, dont 29,3 % possèdent un diplôme d'un niveau égal ou supérieur à Bac +3 contre 22,2 % en moyenne nationale. Mais, à l'inverse, on constate que 23,8 % des jeunes franciliens (contre 23,0 % sur le territoire national) n'ont aucun diplôme. Ce constat accablant interpelle chacun des acteurs de l'éducation, de l'insertion et de la formation professionnelle. Consciente de ces enjeux, la Région consacre déjà un tiers de son budget de formation professionnelle à l'insertion des jeunes.
- Par ailleurs, oubliés de bien des politiques de formation, les publics handicapés font souvent partie des « invisibles » des besoins de formation et ne rien faire revient à les isoler et les exclure du marché du travail. Cet engagement répond au constat sévère que les personnes reconnues handicapées accèdent très peu à la formation, alors qu'elles représentaient, en 2017, 6,6 % des

demandeurs d'emploi franciliens. Cette situation ne peut plus nous satisfaire et les efforts et collaboration entre tous les acteurs concernés devront être renforcés, pour donner à chacun la possibilité d'intégrer le monde du travail, adapté ou ordinaire. Il s'agira notamment de se saisir de toutes les opportunités résultant de la réforme annoncée par l'Etat vis-à-vis des entreprises adaptées (doublement du nombre d'aides au poste, amélioration des possibilités de transition du milieu adapté vers le milieu ordinaire...).

Les actions proposées dans le cadre du Pacte francilien devront intégrer ces différents enjeux. Pour y répondre, nous devons tout à la fois « doper » considérablement les dispositifs existants et mettre en place des dispositifs innovants, ciblés soit sur des publics particuliers, soit sur des besoins d'entreprises spécifiques. Une attention toute particulière devra être portée sur les méthodes pédagogiques innovantes.

d. Des conditions d'actualisation du diagnostic **Compétences Emploi/Formation renforcées**

Une analyse des besoins déjà très opérationnelle...

La construction de l'offre de formation continue par le pôle « Développement Economique, Emploi et Formation » repose sur la construction, en lien avec Pôle emploi, « d'un faisceau d'indices » constitué à partir de plusieurs étapes :

- Une analyse documentaire très riche regroupe tous les constats tirés de l'activité des dispositifs de formation en cours, des analyses issues des comités de pilotage locaux des organismes de formation (regroupant organisme et acteurs du territoire), des données apportées par Pôle emploi (taux de tension, Enquête Besoin en Main d'œuvre, taux d'écoulement, fiches sectorielles...), des études existantes produites par le CARIF-OREF Défi métiers, les observatoires des branches, les Contrats d'Etudes Prospectives... Ces éléments sont complétés avec l'utilisation par les services de la région d'applications utilisant les ressources du type big data et allant rechercher de l'information sur l'emploi bien au-delà des seules statistiques publiques.
 - ⇒ L'ensemble donne un premier diagnostic de l'évolution des compétences et des besoins par secteur d'activité.
- Cette première approche est présentée, aux représentants des secteurs professionnels (branches, OPCA, experts reconnus, interlocuteurs Etat sur les secteurs règlementés...) lors de réunions de concertation qui amendent ou confirment la première approche issue de l'analyse documentaire.
 - ⇒ Une deuxième estimation des besoins est alors élaborée. Mais elle reste pour partie basée sur des données issues d'éléments portant sur une évolution de tendance au niveau régional, voire national.
- Cette nouvelle estimation est ensuite présentée à des acteurs territoriaux (Conseils Départementaux, Etat, Consulaires, Directions territoriales Pôle Emploi, PLIE, Agences économiques...) afin de vérifier les nécessités de déclinaisons territoriales liées à d'éventuelles spécificités plus locales.
 - Une troisième estimation des besoins est alors élaborée

A l'issue des travaux menés en 2017/2018, les besoins exprimés par secteurs ont permis de définir les priorités suivantes présentées ci-après d'une façon très synthétique :

Agriculture

L'agriculture occupe la moitié du territoire francilien et structure l'aménagement du territoire.

Ce domaine recouvre plusieurs sous-filières, figurant dans la commande régionale : agronomie-agriculture, productions végétales, élevage-spécialisé-soins aux animaux-hippisme, forêts, aménagement paysager.

Par contre, les besoins relevant de la filière agro-alimentaire sont recensés dans le domaine industrie.

A noter que pour le domaine de l'agriculture, moins de 20 % des offres d'emploi sont drainées par Pôle emploi. L'ANEFA (Association Nationale Emploi Formation en Agriculture) se charge des offres d'emploi pour les saisonniers et l'APECITA (Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture) pour les emplois qualifiés du secteur. Le « bouche à oreilles » continue de tenir une part importante dans les procédures de recrutement du domaine.

Les métiers agricoles restent peu attractifs malgré des politiques affirmées et volontaristes. Les organismes retenus par la Région sont donc invités, au côté des professionnels, à améliorer la visibilité du domaine et à promouvoir les métiers agricoles auprès des prescripteurs.

Bâtiment et Travaux Publics

Après une baisse d'activité au cours des dernières années, le secteur est reparti à la hausse depuis quelques mois. Les métiers du gros œuvre du bâtiment et des travaux publics souffrent d'un déficit d'image auprès du public des demandeurs d'emploi. Les parcours prioritaires demandés par les employeurs prépareront aux métiers de constructeur route/ ouvrier VRD, canalisateur, coffreur-bancheur bâtiment ou génie civil, couvreur, maçon, géomètre-topographe et conducteur d'engins de chantier. Les spécificités liées au Grand Paris, à la préparation des JO 2024 sont prises en comptes à travers les relations avec la FRTP et la société du Grand Paris. La Région a participé étroitement en lien avec Pôle Emploi, l'Etat et les professionnels concernés aux études d'impacts de ces projets.

Ici aussi, les organismes devront nouer des partenariats étroits avec la profession et les orienteurs pour faire connaître les formations et les opportunités d'emploi et de déroulement de carrière.

Les métiers de l'énergie et du génie climatique présentent un fort enjeu dans le cadre de la maîtrise de la consommation énergétique.

Par ailleurs la profession exige que pour les parcours professionnalisants ou certifiants préparant aux métiers d'encadrement de niveau IV ou III (chef d'équipe, chef de chantier, conducteur de travaux), les demandeurs d'emploi qui seront recrutés pour suivre ces formations devront impérativement avoir une expérience préalable dans le secteur du BTP.

Les parcours de techniciens d'études doivent comporter une part importante de métré dans le contenu des formations. Les outils BIM, REVIT doivent être intégrés.

L'articulation entre les parcours d'accès à la qualification et les parcours certifiants (durée, contenu, nombre de places) est laissée à l'appréciation des candidats, en fonction de la nature des formations proposées et du public potentiel.

Cadre de vie (environnement, sécurité, propreté)

Il est demandé prioritairement des parcours de formation préparant aux métiers :

- du traitement et de la valorisation des déchets et de la protection de l'environnement
- de la propreté des locaux
- de la sécurité privée et sécurité incendie
- de gardien d'immeubles

Par ailleurs, les professionnels souhaitent que pour les actions préparant aux métiers de la propreté des locaux : les parcours d'accès à la qualification en amont du CQP Agent machiniste classique doivent être validés par le dispositif MCCP (Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté). Les organismes de formation proposant le CQP et le MCCP doivent obligatoirement obtenir l'agrément de l'Organisme certificateur de la Propreté.

Pour ce qui est de la sécurité privée, les parcours certifiants les professionnels soulignent l'impact de l'utilisation des outils numériques qui se développent dans la profession. Ils insistent également pour que les parcours d'accès à la qualification doivent permettre la remise à niveau générale et l'acquisition de savoir-faire comportementaux.

Coiffure – Esthétique

La demande prioritaire vise le CAP, 1er niveau d'entrée dans l'emploi, mais également l'acquisition de compétences complémentaires favorisant le retour à l'emploi.

Compte tenu de l'image de la profession dans l'imaginaire des candidats, l'organisme de formation doit s'assurer de la validation du projet professionnel des candidats au regard des besoins des employeurs à la recherche de professionnels répondant aux besoins d'une clientèle de plus en plus exigeante.

Commerce – Vente – Distribution

Le secteur du commerce, de la vente et de la distribution est un secteur dynamique en Île-de-France caractérisé par l'implantation de grands centres commerciaux, de centrales et de plateformes d'achats et le renouveau des commerces de proximité et de détail.

Ce domaine de formation, accessible à partir d'un niveau V voire infra V selon les métiers, s'adresse à un large public.

Sur les premiers niveaux de qualification ou de professionnalisation (V) les employeurs attendent que les organismes de formation veillent à porter une attention particulière sur la relation client au sein des fondamentaux des métiers de la vente.

Il est à noter l'élévation des niveaux de formation (IV) et la nécessité aujourd'hui de maîtriser les bases de l'anglais professionnel.

De la même façon, les modes de consommation changent et impliquent une obligation d'évolution permanente du secteur, notamment par la maîtrise du numérique. Les contenus des parcours de formation et les modalités pédagogiques proposées aux stagiaires devront refléter ces évolutions majeures.

Culture

Le territoire de l'Île-de-France est caractérisé par un tissu culturel foisonnant en termes d'établissements comme de salariés. L'activité culturelle du territoire montre la force et le dynamisme de ce secteur et fait de la de la Région un acteur incontournable. Sur 2,2% du territoire national sont concentrés une grande partie des structures culturelles mais surtout 52 % des salariés du régime de l'intermittence du spectacle.

Ce domaine de formation, accessible pour un public de demandeurs d'emploi n'ayant plus le droit à une prise en charge de l'AFDAS ou étant en situation de délai de carence au sens de l'AFDAS, doit pouvoir se prévaloir d'une expérience confirmée dans le secteur du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, c'est-à-dire d'une activité professionnelle d'au moins deux ans exercée en continu ou par périodes cumulées sur les 5 dernières années et ayant un projet professionnel défini nécessitant une formation complémentaire pour occuper un emploi.

Dans un secteur où la qualité du réseau professionnel est primordiale, il est demandé des organismes en mesure de mettre en exergue les liens tissés avec les structures culturelles et la reconnaissance de leur formation par les professionnels.

Electricité – Electronique

Les priorités exprimées par les professionnels de ce secteurs sont de

- répondre aux besoins en compétences sur des postes d'électriciens, techniciens courant faible (alarme, incendie, vidéosurveillance) majoritairement de niveau 4
- répondre aux besoins liées au déploiement de la fibre optique, de la domotique et des objets connectés avec une double compétence fibre et cuivre et intégrant la dimension relation client
- répondre aux besoins en compétences de la filière électronique en Île-de-France dans les secteurs de la santé, l'aéronautique et de l'automobile.

Sont plutôt prioritaires, pour ce domaine, les formations modulaires et qui répondent parfaitement aux besoins des entreprises.

Enseignement – Formation

La priorité porte essentiellement sur les titres professionnels « Formateur Professionnel d'Adultes » et « Enseignant de la conduite et sécurité routière », ces derniers permettant un accès direct à l'emploi notamment pour les personnes en reconversion professionnelle.

Le secteur de la formation/enseignement professionnelle est révolutionné par le numérique et la digitalisation de la formation transforme profondément le métier de formateur : création de contenus et de ressources numériques individualisées, diminution du face à face pédagogique au profit du tutorat et/ou du coaching individuel à distance... Les contenus des parcours de formation et les modalités pédagogiques proposées aux stagiaires doivent refléter ces évolutions majeures.

Hôtellerie-restauration / Tourisme / Alimentation

Les parcours prioritaires demandés par les employeurs doivent préparer aux métiers suivants :

- métiers de bouche
- métiers de la restauration collective, de la cuisine, de la salle et de l'hôtellerie
- accueil et accompagnement touristique, vente de voyages

Les formations relatives à l'accueil touristique doivent naturellement comporter des apprentissages en langues étrangères dont le niveau doit être validé (niveau B1 de la classification européenne au minimum). Le cas échéant, les contenus de formation doivent également intégrer l'utilisation des outils et applications informatiques en usage dans certains métiers de l'hôtellerie-restauration ou de la vente de produits touristiques. Egalement la communication et le contact clientèle font partie intégrante des contenus de formation nécessaires à l'exercice de l'ensemble de ces métiers.

Industrie

L'Île-de-France se caractérise par une industrie très diversifiée avec la quasi-totalité des 30 filières recensées sur le domaine présentes sur le territoire régional et la montée en puissance des éco-industries ainsi qu'un tissu de PME-PMI. L'Industrie est aussi un domaine transversal car il est moteur de croissance pour le tertiaire notamment avec les différentes activités des services de conseils, bureaux d'études, SSII... mais le secteur doit aussi développer sa capacité à innover afin de maintenir et développer son poids économique.

La grande difficulté du secteur reste son manque d'attractivité alors que les entreprises embauchent et permettent souvent la réalisation de parcours professionnels valorisants.

Le point crucial sur cette filière reste donc l'accompagnement vers la formation, la connaissance des métiers proposés et l'accompagnement vers l'emploi.

Les constructions de partenariat amont et aval à la formation seront donc la clé sur ce secteur. Les organismes de formation doivent donc faire valoir leurs liens privilégiés avec les structures de l'emploi, de l'orientation ainsi que le réseau économique.

La construction de parcours sera donc à favoriser et l'utilisation des modules de découverte métiers mis en avant dans ces ingénieries.

Pour certaines actions de formation, il est demandé à ce que le besoin en compétences des entreprises du territoire soit défini en amont du recrutement afin d'orienter sur la certification répondant au mieux aux compétences demandées.

Maintenance des véhicules et des engins

Les métiers de la maintenance et de la réparation automobiles sont alimentés principalement par le biais de la formation initiale, majoritairement en apprentissage, à l'exception des métiers spécifiques de monteur en pneumatique et de mécanicien de véhicules industriels (poids lourds, engins agricoles et génie civil). Ces derniers sont peu connus du grand public et inattractifs. Les organismes retenus veilleront, au côté des professionnels, à améliorer la visibilité de ces métiers et à les promouvoir auprès des prescripteurs et des publics.

L'introduction des équipements électriques se généralisant sur l'ensemble des véhicules récents, l'adaptation des professionnels aux nouvelles technologies apparaît incontournable. Les contenus de formation devront prendre en compte cette dimension qui constitue un enjeu fort d'évolution de ce domaine.

Numérique

La filière numérique est une des priorités fortes de la Région, tant en termes de développement économique que de formation professionnelle.

Les exigences « en volume » exprimées dans ce domaine relèvent prioritairement de deux spécialités :

- les études et le développement informatique
- l'assistance et l'administration réseaux

Les parcours professionnalisants peuvent concerner en particulier :

- des demandeurs d'emploi déjà expérimentés dans la filière numérique ayant besoin de compétences complémentaires pour retrouver un emploi ;
- ou des jeunes débutant dans la filière et ayant besoin d'un socle de compétences pour accéder à un contrat d'apprentissage.

Les parcours professionnalisants seront dans la mesure du possible validés par des blocs de compétences/certifications partielles.

Etant donné que les parcours certifiants de niveau IV en maintenance informatique sont souvent une voie d'accès à la filière numérique pour des jeunes qui souhaitent poursuivre par un contrat d'apprentissage de niveau III, les organismes de formation doivent développer un partenariat solide avec un réseau d'entreprises susceptible de les recruter en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Les demandeurs d'emploi « seniors » constituent une problématique forte dans la filière « numérique ». Leurs besoins de formation visent à actualiser/compléter leurs compétences, ou à changer de métier au sein de la filière : aussi les organismes de formation doivent-ils tout particulièrement individualiser leur parcours en fonction de la nature de leur projet professionnel et de leurs acquis antérieurs.

Sanitaire et Social

Le domaine sanitaire et social particulièrement porteur d'emploi, mais avec des représentations des activités pas forcément fidèle à la réalité, couvre une variété de formations et de métiers.

Les carences de compétences sur lesquelles il faut pallier se décomposent prioritairement sur

- Les futurs professionnels destinés à accompagner les personnes en situation de handicap dans leurs apprentissages notamment scolaires.
- Les préparations au métier d'ambulancier. L'accès à la qualification a vocation à préparer les stagiaires au concours. Il peut également viser l'obtention de l'attestation d'auxiliaire ambulancier.
- Les préparations au concours d'entrée en école d'aide-soignant(e) et/ou d'auxiliaire de puériculture. L'organisme de formation construit son offre en partenariat avec une ou des écoles d'AS-AP.

Il est également fait état d'un manque crucial de professionnels d'encadrement de proximité des intervenants dans les services aux personnes.

Dans tous les cas il est demandé aux organismes de vérifier la bonne connaissance des conditions d'exercices des métiers de la part des candidats, que les stagiaires entrant en parcours certifiant disposent, d'un projet professionnel validé et d'une réelle motivation. Par ailleurs, dans ces métiers, les facteurs de risque étant importants et la sinistralité préoccupante l'organisme de formation porte une attention toute particulière à cette problématique. Il est tenu de travailler en lien étroit et constant avec les structures du territoire intervenant dans le champ de l'aide à la personne.

Enfin, une forte urgence est exprimé pour renforcer les capacités de préparer aux métiers du funéraire.

Sport et Animation

Les priorités des professionnels visent des formations aux métiers de l'animation socio-éducative et culturelle et à ceux de l'éducation sportive

Le parcours d'accès à la qualification a vocation à préparer les stagiaires aux TEP. Il peut également viser un CQP, certification tremplin vers le BP JEPS. L'offre de formation certifiante relative certains territoires cible exclusivement les BP JEPS voire DE JEPS. Les parcours professionnalisants doivent viser la préparation à une unité capitalisable voire un certificat complémentaire.

Tertiaire administratif et financier

Ce domaine professionnel est constitué de plusieurs filières : secrétariat-bureautique, comptabilité-gestion-ressources humaines, immobilier-banque-assurances.

Les métiers du tertiaire administratif relevant de l'accueil, du secrétariat, de la comptabilité-gestion et des RH sont transversaux : ils s'exercent dans l'ensemble des autres domaines professionnels. Les métiers du secrétariat se technicisent et s'orientent aujourd'hui vers des fonctions d'assistantat spécialisé.

Les employeurs considèrent que les parcours professionnalisants tels que ceux consacrés à la maîtrise de logiciels spécifiques (gestion-comptabilité-paie), sont pertinents pour actualiser les compétences des stagiaires et faciliter leur retour à l'emploi.

Les contenus de formation doivent prendre en compte la digitalisation des activités professionnelles et le développement des services en ligne, qui constituent un enjeu fort d'évolution de ce domaine.

Textile – Habillement

La demande vise essentiellement des parcours professionnalisants vers les métiers du pressing sur la compétence repassage mais également sur celles donnant accès à des responsabilités au sein d'un pressing.

Elle cible également les métiers de la mode et du vêtement principalement sur les activités de la conception et de la finition.

L'organisme de formation doit là aussi porter une attention particulière sur la validation du projet professionnel des candidats, leur représentation des métiers et de la cohérence de sa prestation au regard des besoins des employeurs recherchant prioritairement des techniciens qualifiés voire hautement qualifiés.

Transport – Logistique

Les activités de transport et de logistique sont des opérations stratégiques pour les entreprises dans un souci constant de réactivité et de qualité. Elles s'appuient sur une main d'œuvre de mieux en mieux formée, même si le secteur compte toujours une majorité d'emplois peu qualifiés. Les processus de travail sont de plus en plus automatisés et les salariés doivent développer des compétences complémentaires ou nouvelles. Les contenus des formations proposées doivent prendre en compte cet aspect qui constitue un enjeu fort d'évolution de ce domaine.

Les formations relevant du transport aéroportuaire figurent également dans le présent domaine. A noter toutefois que seules les formations relevant des métiers propres au secteur aérien y sont intégrées.

Celles qui s'appliquent aux métiers connexes à l'activité aéroportuaire sont à considérer dans les secteurs concernés : « Hôtellerie-restauration-tourisme-alimentation », « Commerce-vente », « Cadre de vie » (propreté et sécurité).

Les formations relatives à la maintenance aéronautique figurent quant à elles dans le domaine « Industrie ».

Bien évidemment, il est souligné que les compétences relationnelles et linguistiques sont essentielles sur les métiers de l'accueil et de l'orientation des passagers.

D'une manière plus globale et, sans surprise, Pôle Emploi confirme, en mobilisant son nouvel outil Formadiag que dans la quasi-totalité des bassins emploi, on retrouve le plus de métiers porteurs dans les familles professionnelles (FAP) suivantes :

- Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales,
- Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puéricultrice, assistants médicaux...)
- Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)

Dans 60 à 70% des bassins d'emploi se retrouvent des métiers porteurs sur les FAP suivantes :

- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge ...)
- Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)
- Employés de maison et personnels de ménage
- Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique, chefs de projets informatiques

Dans la moitié des bassins d'emploi, les métiers porteurs s'inscrivent sur les FAP suivantes :

- Conducteurs routiers et grands routiers
- Agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés
- Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)
- Cuisiniers
- Serveurs de cafés, de restaurants et commis auxquels s'ajoutent les employés d'hôtellerie.

Dans le secteur de la construction, des métiers porteurs sur une partie des territoires sont identifiés :

- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment (dans 10 bassins sur 24)
- Maçons (dans 7 bassins sur 24)
- Électriciens du bâtiment (dans 6 bassins sur 24)
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre en bâtiment (dans 6 bassins sur 24)

Dans le domaine de la logistique, on retrouve des métiers porteurs dans le magasinage et la préparation de commandes.

L'offre de formation professionnalisante, préqualifiante et qualifiante de la Région Île-de-France est présentée en **Annexe 2** par territoire, par domaine professionnel, code ROME et niveau de diplôme.

Cette offre, complétée par celle de Pôle Emploi, et parfois celle de collectivités locales, couvre déjà ces besoins, et permet à près de 56% des bénéficiaires en moyenne d'accéder à un emploi au-delà de 6 mois.

De plus la Région propose également, prioritairement pour un public jeune, des actions de découverte des métiers, de construction de projet professionnel, d'acquisition de compétences **transversales qui peuvent tout à fait précéder une formation professionnalisante ou qualifiante** et constituer ainsi les éléments d'un parcours vers l'emploi.

Mais force est de constater que **cet effort collectif reste insuffisant**, au moins en termes de places disponibles ou de répartition territoriale. En effet, si l'on ne prend que les données issues des outils de Pôle Emploi, il est constaté qu'en 2018, près de 80% des employeurs (en recul de 5% par rapport à 2017) estiment que l'inadéquation des profils des candidats constitue un des freins au recrutement. La pénurie de candidat, elle, représente 79% des difficultés de recrutement en 2018 contre 75 % en 2017.

D'autre part, Pôle Emploi confirme bien, en écho aux constats de Défi Métiers et de l'Etat, qu'il apparaît restrictif de fonder la détermination des besoins de formation en regard de seules sources statistiques, études et échanges au niveau macro avec les branches, les OPCA, notamment parce que pour toutes ces analyses et ces acteurs :

- ✓ d'une part, les éléments ne sont que partiels : les sources Pôle emploi par exemple s'appuient à ce stade sur les données de son fichier (soit les demandeurs d'emploi inscrits ou l'ayant été) et n'intègrent pas tous les secteurs d'activité (public notamment) ;
- ✓ d'autre part, les besoins en recrutement sur lesquels s'appuie la détermination des parcours en formation, ne sont pas exhaustivement remontés dans les outils statistiques et les études, enquêtes..., là aussi pour différentes raisons : manque de projection de la part des entreprises quant à leurs recrutements en nombre et en nature, volonté de non-communication pour des raisons de concurrence et de risque d'évasion de profils etc.

...l'analyse territoriale des besoins peut être encore approfondie...

Dans beaucoup de cas, on reste encore trop sur une déclinaison à l'échelle départementale, faute d'une structuration suffisante des analyses et des interlocuteurs à un niveau infra.

Dans le même ordre d'idée, les UT de l'Etat soulignent les spécificités locales qui rendent nécessaire une meilleure adaptation de l'offre de formation selon les territoires

Même si celles-ci apparaissent moins importantes que dans les autres régions, où les bassins d'emploi et de vie sont souvent plus homogènes, en Île-de-France se dessine tout de même une segmentation des secteurs d'activité selon les territoires. Par exemple, sur l'est du 95, est du 77 et nord 93, l'économie locale s'organise autour de la plateforme aéroportuaire Roissy Charles de Gaulle – Le Bourget donc sur des secteurs d'activité à portée internationale. A l'inverse, bien que les Jeux olympiques et paralympiques de 2024 s'implantent dans le 93, offrant des perspectives internationales, les bassins d'emploi dans ce département relèvent davantage des secteurs de la maintenance, de la manutention, du médico-social, des arts et de la culture. Autre exemple, le 77 est un département agricole d'où des métiers en tension dans ce domaine.

La spécialisation économique des bassins implique de moduler l'offre de formation selon les besoins des employeurs implantés localement. En Île-de-France, cette exigence est à moduler du fait d'une forte mobilité géographique autorisée par le maillage des transports en commun, malgré les défaillances de ce dernier. De fait les salariés d'une entreprise ne résident pas forcément proche de celle-ci. Se pose alors la question des lieux de formation pour les demandeurs d'emploi : faut-ils qu'ils soient proches des employeurs potentiels, ou potentiellement accessibles pour le plus grand nombre de franciliens ?

... par des Bassins d'emplois redéfinis pour une intervention au plus près des entreprises et des franciliens...

C'est pour favoriser la réponse à ces besoins que la Région et l'Etat ont souhaités organiser et mobiliser des nouveaux réseaux au niveau local. En effet, comme souligné par Pôle Emploi et l'Etat, seule une relation de proximité établie territorialement entre l'ensemble des parties prenantes, peut permettre de fiabiliser les diagnostics locaux en complément des données statistiques.

C'est notamment la raison pour laquelle Pôle Emploi organise les remontées qualitatives du réseau des agences Pôle emploi.

En 2017 l'Etat et la Région ont donc lancé une initiative pour définir 25 bassins d'emploi en Île-de-France. Ceux-ci ont vocation à devenir des territoires de référence pour identifier les besoins en compétences au regard des enjeux économiques locaux (notamment les métiers en tension), afin de proposer une offre de formation professionnelle et d'orientation tout au long de la vie adaptée aux réalités du tissu économique et aux besoins des populations. **Cette cartographie a été établie non pas sur la base d'un découpage administratif, mais bien sur l'observation des mouvements des biens et des personnes** dans le but d'agir au plus près des Franciliens.

Les bassins d'emploi ont pour objectifs principaux de :

- **faciliter la coordination et l'articulation des différentes politiques publiques** en matière d'emploi, de formation et de développement économique
- **assurer des fonctions d'observation**, notamment des métiers en tension économique, en vue de rapprocher l'offre et la demande d'emploi
- **simplifier le paysage existant** et remplacer toute autre instance locale dans ces domaines (ex des SPED/SPEL).
- **Expérimenter et développer des solutions innovantes aux problèmes concrets identifiés au niveau local** faisant appel notamment à l'initiative privée et aux acteurs de l'ESS.

Ces bassins sont l'échelle de coordination pour la construction d'une stratégie partagée de développement du territoire concerné et permettent sur cette base, la coordination des politiques de développement économique/emploi/formation.

L'organisation de la gouvernance des bassins d'emploi est souple, pragmatique et à géométrie variable selon les réalités locales. Co-piloté par un sous-préfet et un élu régional, cette gouvernance mobilise tous les acteurs publics et privés susceptibles d'apporter des solutions aux problèmes concrets qui se posent aux Franciliens, entreprises et particuliers, en matière d'emploi au sens large.

Ces bassins ont également vocation à structurer l'animation de terrain de la stratégie régionale pour la croissance et l'emploi et à devenir **l'échelon de territorialisation des politiques régionales en matière économique au sens large**. C'est par exemple le cas pour l'offre RH pour les TPE-PME, dispositif porté par l'Etat. Ils contribueront donc à évaluer plus régulièrement, et plus finement l'écart entre l'offre de formation disponible et l'évolution des besoins en compétences sur les territoires.

Ainsi, à l'échelle de chacun des bassins d'emplois, les **Réseaux #Leader** ont vocation à regrouper les principaux acteurs de l'accompagnement des entreprises, de la phase de création à la phase de croissance, notamment en vue de diminuer leurs difficultés de recrutement en leur faisant davantage connaître les offres de formation de la région.

Ils ne constituent pas un acteur opérationnel de plus mais visent à :

- **coordonner les offres d'accompagnement existantes** (suppression des doublons) dans un objectif de lisibilité de l'offre régional au sens large (pas seulement de la Région mais aussi des opérateurs) ;
- **aller au contact d'entreprises** qui ne viennent pas spontanément vers cette offre, en particulier les cibles prioritaires de la Région et en adéquation avec les priorités locales ;
- **proposer l'offre d'accompagnement la plus adaptée** aux besoins des entreprises avec la promesse d'une orientation qualifiée la plus rapide au sein du Réseau.

Pour mettre en place ces Réseaux, l'exécutif régional a fait le choix de s'appuyer prioritairement sur les EPT et EPCI qui sont le bon échelon pour assurer l'animation et la coordination territoriale des acteurs de l'accompagnement des entreprises. Le pilotage de ces Réseaux est donc confié en priorité aux EPT ou EPCI, et à défaut à un organisme tiers désigné par ceux-ci.

...en tenant compte d'une expression renforcée des employeurs grâce à de nouvelles relations...

La présentation du pacte régional a été faite aux partenaires sociaux lors des instances du CREFOP tout au long de l'élaboration du pacte. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont membres de l'instance de suivi de l'exécution opérationnelle du pacte.

En complément des échanges avec ces réseaux, la Région s'est organisée pour fédérer et animer les acteurs « entrepreneurs » autour de ses dispositifs d'appui au développement économique.

Dans ce cadre et souhaitant être un véritable partenaire des TPE et PME, elle a clarifié et simplifié ses aides régionales PM'up, TP'up et Innov'Up afin de les rendre plus accessibles et accompagne ainsi les projets d'innovation et de développement de plus de 15.000 entreprises et start-up par an générant la création de près de 10.000 emplois supplémentaires par an. C'est également un bon observatoire des besoins en compétences.

Pour aller plus loin et afin de répondre à la demande des 2.000 bénéficiaires d'une aide régionale « up », la Région a décidé de créer le 1er réseau entrepreneurial d'Île-de-France. Baptisé **Paris Region Business Club**, ayant notamment pour objectifs de :

- valoriser les lauréats des aides et contribuer ainsi au développement et au rayonnement des entreprises en Île-de-France et à l'international,
- mettre en place un annuaire numérique intelligent,
- favoriser l'émergence d'un véritable écosystème du développement économique et de l'innovation.

La Région a également créé le **club des ETI d'Île-de-France** fin 2017. Il regroupe déjà une cinquantaine de dirigeants et l'objectif est d'atteindre le chiffre de 100 membres. Il s'agit de donner aux ETI franciliennes une place centrale dans l'économie, tout en leur offrant une visibilité sur les dispositifs régionaux et l'écosystème francilien pouvant contribuer à leur développement.

...complétées par des outils big data et d'intelligence artificielle...

La région a également fait l'acquisition d'un outil d'analyse de données de masse, qui présente des données et des indicateurs par secteur d'activité et bassin d'emploi, avec la possibilité d'opérer des comparaisons entre territoires et d'analyser leur évolution en continu. Cet outil donne une vision fine des tendances sur le marché du travail à l'échelle régionale, départementale, et des bassins d'emploi, par domaine de métiers ou par secteurs. Il replace les éléments d'analyse d'un métier dans le contexte d'un territoire.

Comme déjà évoqué, Pôle Emploi a également développé son propre outil visant des fonctionnalités proches : Formadiag.

La comparaison des observations issues de ces deux outils montrent des inflexions selon les données exploitées et l'algorithme employé. Si ces applications accélèrent et facilitent notablement la production des informations en continue, elles prouvent également tout l'intérêt d'interpréter les données proposées à partir de la connaissance des territoires et des secteurs issue de l'animation des territoires et des acteurs décrites plus haut.

... pour une réactivité plus grande et adaptée.

Ces travaux, en permanence réinterrogés et actualisés dans leur méthode, favorisent pour la Région le lancement de consultations d'envergure, constituant les plus gros marchés publics de formation en France,

adaptés du mieux possible aux besoins des secteurs et des territoires. Pour autant, la mise en place et l'analyse de marchés d'une telle ampleur imposent des délais incompatibles avec des besoins émergents ou urgents, qu'ils portent sur de nouvelles compétences, de nouvelles créations d'emplois, des territoires particuliers ou une nouvelle prise en charge des publics. C'est notamment pour cela que la Région met en place des actions permettant d'expérimenter des innovations au sens large aussi bien sur les pratiques de formations, que sur les secteurs d'activités mais également pour soutenir de territoires portant de nouveaux projets non couverts par les dispositifs de droit commun auxquels recourt la Région dans le cadre de ses marchés.

Ces actions, mobilisées sous forme d'appels à manifestation d'intérêt ou d'appel à projets permettent d'explorer les conditions de réussites et de décider ultérieurement de la pérennisation ou non de ces propositions. Les enseignements tirés de ces actions permettront, le cas échéant, de nourrir de futurs cahiers des charges des marchés et pérenniseront les réponses apportées.

Il est proposé dans le Pacte de mobiliser largement ces outils pour favoriser la réactivité aux évolutions tendancielles et la mobilisation des acteurs de terrains, au fil de l'eau.

e. Un appareil de formation plus agile pour les entreprises, et encore mieux adapté aux publics les plus fragiles

Cette volonté, portée par l'Exécutif régional en lien avec l'Etat et Pôle Emploi, se traduit par :

Des principes directeurs

L'architecture globale des dispositifs a été reconfigurée selon les principes directeurs suivants.

- Élever le niveau de formation et améliorer la qualification,
- Rendre les bénéficiaires acteurs de leur projet personnel et de formation
- Sécuriser le parcours en particulier par la complémentarité des différentes voies et modes de formation.
- Lutter contre les inégalités et les discriminations notamment territoriales
- Etablir des partenariats forts avec le monde professionnel et socio-économique pour mieux répondre aux besoins en compétences du tissu d'entreprises francilien.

Des priorités renforcées

- L'insertion des jeunes pas ou peu qualifiés et leur accompagnement vers l'autonomie,
- L'accès rapide à l'emploi,
- La montée en qualification,
- Aider à l'adaptation professionnelle et à l'évolution des compétences pour mieux préparer aux mutations

Dans cette perspective, la dimension partenariale indispensable au bon exercice des compétences régionales s'est vue renforcée, du fait :

- de la pluralité des financeurs de formation et de la nécessité d'organiser la complémentarité entre leurs interventions. Si celles de la Région occupent une place prépondérante, elles sont complétées par des actions de Pôle Emploi, de l'Etat qui soutient en particulier les missions locales en finançant des dispositifs spécifiques (Garantie Jeunes), des organismes paritaires (OPCA/OPACIF prochainement OPCO) qui ont pu mettre en œuvre certains de leurs dispositifs pour des demandeurs d'emploi ou mobilisent des ressources via leur Fond Paritaire (FPSPP), mais aussi des conseils départementaux qui engagent des financements pour les demandeurs d'emploi et principalement à destination des bénéficiaires du RSA.
- de la nécessité de construire des parcours individuels de formation, en intégrant bien la problématique amont (orientation vers la formation effectuée par Pôle Emploi ou les missions locales, principalement) et aval (accès à la certification, accompagnement vers l'emploi), ainsi que la levée des obstacles à la formation (problèmes sociaux, mobilité, garde d'enfants, etc.). Ceci implique qu'un individu peut solliciter les dispositifs de différents financeurs pour pouvoir mener son projet à bien.

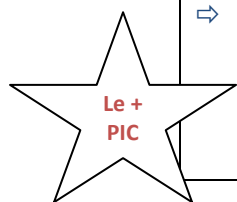
L'ensemble a donc été recomposé et simplifié selon les grandes orientations suivantes, **qui répondent, chacune, à une étape ou à un besoin pour construire une trajectoire de formation et d'accès à l'emploi.**

Ainsi à partir d'une phase d'information/orientation et dans **une volonté de mener à l'emploi**, l'offre de la Région Île-de-France se compose principalement :

- d'actions **d'aide à la construction d'un projet professionnel** intégrant la découverte des métiers et l'acquisition de savoirs de base. Elles s'adressent aux jeunes en insertion professionnelle
 - ⇒ Il s'agit des dispositifs E2c, Avenir Jeunes : Espace de Dynamique d'insertion ou Parcours d'Entrée en Emploi
- d'actions d'acquisition des **compétences transversales**, s'adressant à tous publics.
 - ⇒ Programme régional de formations transversales : savoirs de base, numérique, anglais professionnel.
- **D'actions visant l'accès à la qualification et à la professionnalisation**, qui comprennent les programmes professionnalisants, de qualification ou d'accès à la qualification ainsi que le soutien à la validation des acquis de l'expérience. Elles s'adressent également à tous les publics ;
 - ⇒ Programmes Chéquier accompagnement VAE, Info Conseil VAE, Programme régional de Formations vers l'Emploi.
- De **dispositifs complémentaires**
 - ⇒ permettant de répondre à des besoins **d'initiatives territoriales ou individuelles** non couverts par les dispositifs existants : les actions d'initiatives territoriales, les Aides Individuelles Régionales vers l'Emploi
 - ⇒ permettant de **tester des innovations** tant dans les modalités pédagogiques, de prises en charge et d'accompagnement des bénéficiaires ou des formations sur des métiers émergents pour en tirer les enseignements nécessaires avant d'intégrer ces nouveautés dans les dispositifs structurels.
- D'interventions de **soutien social** : aides à la rémunération et à la protection sociale pour tous publics, gratuité des transports pour les moins de 26 ans.

En outre, conformément aux orientations politiques générales de la Région, des exigences de prise en compte des problématiques de transitions écologique et digitale doivent irriguer l'ensemble.

En année pleine, ces interventions mobiliseront plus de 250 M€/an pour prendre en charge environ 40 000 bénéficiaires supplémentaires.



⇒ Les financements du PIC dans sa phase amorçage de 2018 permettent d'augmenter cette capacité d'accueil **d'au moins 24 000 places supplémentaires** sur les dispositifs correspondant aux publics et aux **priorités de l'Etat** : jeunes sans qualification et demandeurs d'emploi les plus en difficultés sur des actions de remobilisation, d'acquisition des compétences socles et de formations aux premiers niveaux de qualification ou orientées sur des secteurs qui recrutent.

Les dispositifs de la Région Île-de-France répondent déjà à la volonté de pouvoir constituer des parcours personnalisés et sécurisés, notamment pour les moins de 26 ans.

Les différents dispositifs régionaux permettent d'organiser des parcours combinant la construction du projet, la découverte des métiers, l'acquisition des savoirs de base, avant d'acquérir une compétence ou une certification pour accéder à l'emploi.

⇒ Pour favoriser l'articulation des dispositifs afin de construire des parcours, la Région, dès 2011 a pris certaines initiatives :

- Le dispositif de formations qualifiantes (appelé Programme régional « Compétences » puis devenu « Programme Régional de Formations vers l'Emploi ») associe obligatoirement des actions de préqualification à des actions qualifiantes de niveau 5, voire de niveau 4 lorsque cela correspond au premier niveau d'embauche recherché par les employeurs.
 - Cette modalité **permet à plus de 64% des stagiaires** entrés en actions préqualifiantes de poursuivre en formation qualifiante. Pour autant, les actions préqualifiantes restent indépendantes des actions qualifiantes pour donner plus de souplesse à l'ensemble du dispositif et aux trajectoires des bénéficiaires. Certains d'entre eux sortent directement en emploi non qualifié, ou en formation en alternance.
- Le regroupement des interventions d'évaluations linguistiques, de formations linguistiques, d'acquisition des savoirs de base, de remobilisation et de construction de projet professionnel au sein du même dispositif (Parcours d'entrée en emploi au sein de Avenir Jeunes). Cela permet de mettre en place un plan d'action global pour chaque personne en fonction de la trajectoire professionnelle qui s'ébauche : les formations aux compétences transversales et de base se font en lien avec le projet professionnel et prennent ainsi plus de sens pour le bénéficiaire.
- Le maintien de financement en unité d'heures/stagiaires. Ce ne sont pas des places ou des parcours qui sont financées par la Région, mais des volumes d'heures stagiaires par action auprès de chacun des organismes retenus. Cela permet à ces derniers d'ajuster la durée de son action au besoin de chaque stagiaire tout en favorisant un équilibre économique pour l'organisme qui est assuré d'être financé à hauteur de son engagement et pour la Région qui ne finance que ce que l'organisme a réellement réalisé.
- Une approche de l'insertion professionnelle par **la compétence des personnes** à travers la création d'un véritable « référentiel de l'insertion par les compétences » à l'issue de la conception d'une « Carte des compétences » et d'une méthodologie de sécurisation des parcours vers l'emploi ou vers une formation qualifiante.
 - Ces outils sont actuellement **reconnus et mobilisés par l'ensemble des opérateurs des dispositifs « 2^{ème} chance » de la Région Île-de-France**. Un travail de correspondance a été réalisé avec CLÉA pour favoriser la préparation à ce dernier, les E2c travaillent même à décliner ces démarches à leur spécificité.
 - Les parcours sécurisés vers un emploi ou une formation qualifiante **peut amener jusqu'à 100 % des bénéficiaires à être embauchés**.

⇒ Une présentation plus détaillée de ces démarches est proposée ci-après dans ce document le **FOCUS Parcours sans couture** du Chapitre 2.

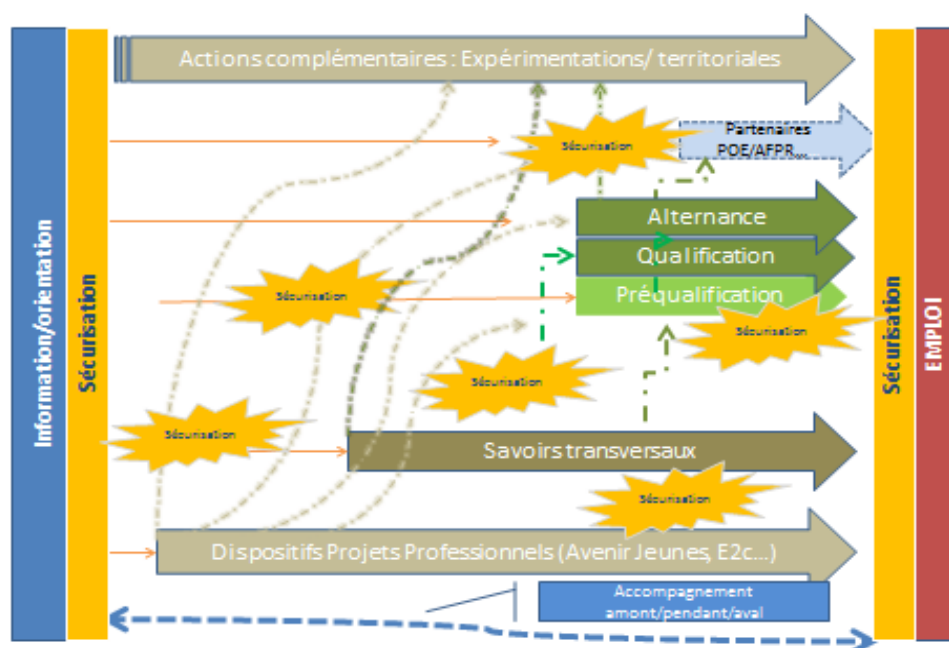
⇒ Les outils sont également présentés dans le dossier du CARIF Défi Métiers suivant : <https://www.defi-metiers.fr/dossiers/insertion-les-outils-de-la-region-pour-favoriser-les-competences-des-franciliens-peu>

Pour autant, il est constaté au vu du **nombre d'opérateurs intervenant en Île-de-France, au total et pour chaque dispositif, ou du nombre de bénéficiaires**, qu'il reste nécessaire d'organiser et renforcer la **sécurisation du passage d'une action à l'autre, d'un programme à l'autre**. La simple animation des dispositifs par les services régionaux ne suffit pas à mutualiser et à essaimer les pratiques. Les acteurs eux-mêmes s'en font les relais mais il reste nécessaire de démultiplier les moyens pour que la diffusion de la méthodologie soit plus développée, en priorité au sein des dispositifs financés par la Région, et que les outils de suivis des stagiaires soient plus souples.

⇒ Les ressources supplémentaires apportées par le Pacte permettront

- la numérisation la carte de compétences et de la capitalisation des acquisitions favorisant l'accompagnement d'un bénéficiaire d'un organisme à un autre,
- le développement d'un MOOC ouvert aux formateurs et acteurs de l'accompagnement pour intégrer les principes

Les dispositifs régionaux peuvent-être cartographiés en présentant les enchainements possibles et les zones d'articulations nécessitant de sécuriser les processus de la façon suivante :



Ces dispositifs sont présentés plus précisément en Annexe 3

Chaque dispositif est accessible **directement sur l'initiative du demandeur** ou via l'orientation d'un conseiller du réseau « Conseil en Evolution Professionnelle », voire de toute structure en mesure d'orienter les demandeurs.

Chacune des actions peut être utilisée seule si elle suffit au besoin du bénéficiaire à ce moment de son parcours. Celui-ci peut, à l'issue de l'action, accéder directement à un emploi, dans le meilleur des cas, ou retourner à sa démarche de recherche.

Pour autant, comme évoqué, les dispositifs sont organisés pour **s'articuler les uns aux autres de façon à favoriser une logique de parcours.**

Les cahiers des charges des dispositifs soulignent la nécessité de prioriser l'entrée des personnes issues des autres programmes régionaux, ou d'organiser le lien avec ces derniers en organisant des parcours de formation « sécurisés », visant un accès à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, à un emploi direct ou à une entrée en formation qualifiante.

Ces parcours sont construits et contractualisés avec les structures qui accueilleront les bénéficiaires (organismes de formation ou employeurs). **Cette démarche est détaillée dans le FOCUS Parcours sans couture du Chapitre 2.**

Ainsi, d'une façon générale, le stagiaire peut enchaîner un ou plusieurs dispositifs et constituer ainsi sa démarche de formation vers l'emploi. Les parcours étant personnalisés, il peut également sortir d'un dispositif et y revenir après une interruption. Il doit alors être accompagné par son organisme de formation d'origine pour un repositionnement pédagogique, et dans l'idéal par un conseiller d'un réseau CEP.

Pour tenter d'accompagner cette possibilité d'articulation, différentes modalités de contractualisations sont mobilisées : Marchés à procédure adaptée, Appels à projet, Appels à manifestation d'intérêt, Aides Individuelles, Services d'intérêt économique général selon l'objectif de l'action, le public visé, le degré de précision dans le service attendu... avec à dans la majeure partie des cas des références aux différents dispositifs régionaux pour permettre aux opérateurs d'intégrer cette volonté d'articulation dans leur démarche.

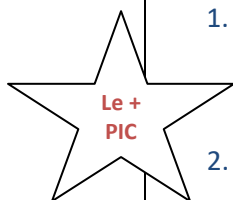
D'autre part, les unités d'œuvres mobilisées sont essentiellement les heures stagiaires et les forfaits de prise en charge des bénéficiaires. Dans tous les cas l'opérateur doit s'efforcer d'intégrer l'ensemble des coûts estimés pour assurer les interventions demandées dans le montant de l'unité d'œuvre proposé.

A ce jour, les unités d'œuvre « heures groupe » ou « heure formateur » assurant un financement forfaitaire à l'opérateur quel que soit le nombre de bénéficiaires pris en charge n'a pas été explorée.

- **Cette architecture, conforme aux orientations et aux axes 1 et 2 du Pacte, constitue le socle de la proposition régionale pour 2019.**

Dans ce cadre, il est proposé

1. de pouvoir **maintenir le plus grand nombre d'effectif accueilli dans les mesures afin de poursuivre la dynamique enclenchée**, essentiellement au second semestre 2018, en proposant d'affecter 110 000 000 € permettant une capacité d'accueil présentée en **Annexe 2**.
2. Différentes propositions d'actions, présentées aux **Chapitres 2 et 3**, destinées à **enclencher une accélération des améliorations nécessaires à l'existant ou une transformation des réponses apportées** au besoin des chercheurs d'emploi comme des employeurs en attente de compétences.



f. Une concertation pour mobiliser

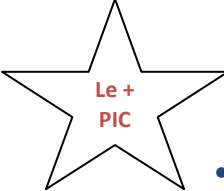
Comme évoqué dans les propos introductif, l'Île-de-France présente l'avantage de disposer d'un nombre important d'opérateurs et de réseaux mobilisés sur les problématiques d'emploi, de compétences et de formations.

Ainsi, le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences repose sur la mobilisation et la concertation de l'ensemble de ces acteurs

En revanche, la concertation de ceux-ci nécessite un déploiement considérable de relais, d'interventions, d'événements, de réunions pour assurer une diffusion d'information suffisante propre à favoriser leur mobilisation sur un sujet donné.

A titre d'exemple, uniquement pour la phase d'amorçage du PIC, en complément des instances constituées telles le CREFOP et les réunions habituelles avec les partenaires ou les opérateurs auxquels l'Etat a présenté la démarche du Plan et ses enjeux, la Région a mis en place des modalités « proches de l'action » pour favoriser les échanges d'informations et les adaptations.

Ainsi,

- 
- un Comité Technique PIC mensuel, réunissant des représentants de la DIRECCTE, de Pôle Emploi, l'ARML, le CARIF, les représentations régionales des PLIE, de l'ESS ainsi que les co-présidents du COPAREF. Cela permet de faire un point sur le déploiement des opérations et de convenir d'actions à mener de concert.
 - Dix-sept réunions territoriales avec les opérateurs de formation et les prescripteurs locaux pour favoriser la connaissance mutuelle des actions, et les relations permettant de mieux orienter, mieux remplir les places ou mettre en place des interventions spécifiques,
 - Des réunions avec les têtes de réseaux représentant les organismes de formation : UROF/Synofdes, FFP, CRMA, CCIR, AFPA, Greta des trois académies ont permis d'aborder les conditions de déploiement des moyens supplémentaires, ou les actions à proposer pour le Pacte.

Par ailleurs, plusieurs séances du CREFOP ont donné lieu à des échanges sur la convention d'amorçage et sur les contours et objectifs du pacte régional d'investissement (bureau de mai 2018 et comité plénier de juin 2018).

L'élaboration du pacte régional francilien (diagnostic) a également fait l'objet d'une concertation avec les partenaires. L'Etat a piloté la réalisation du diagnostic des publics prioritaires avec l'appui du CARIF-OREF Défi Métiers. Dans ce cadre des groupes de travail se sont tenus dès septembre 2018 et ont réuni : des organismes de formation, l'Etat, l'ARML et quelques missions locales, l'URTIE, l'Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi la DRJSCS et des Conseils départementaux.

Suite à ces différentes consultations, Pôle Emploi a également transmis une contribution permettant d'étayer les besoins des entreprises en termes de compétences et de métiers, et de proposer ses propres actions sur de premiers parcours de formations adaptés aux publics prioritaires permettant d'accéder à ces métiers et/ou qualifications.

Les Unités Territoriales, mobilisées par le Préfet de Région, ont également donné leur lecture des besoins emplois/formation sur leurs bassins d'emploi.

Pour assurer l'ajustement des objectifs et des projets en toute agilité sur la période du pacte, il sera nécessaire, en complément de ces modalités de concertation, d'actualiser l'analyse des besoins comme la capacité des projets déployés à y répondre tout le long de son déploiement (actualisation, suivi et impact).

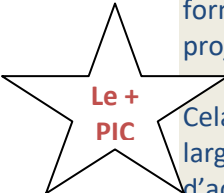
Dans ce cadre, le CREFOP restera le lieu naturel des échanges et de la concertation, pour la validation de l'actualisation des besoins des entreprises et des publics, pour le suivi et l'évaluation des actions menées ainsi que pour celles à renforcer et/ou impulser dans le cadre du pacte régional.

Il s'agira également pour ce faire d'ouvrir une consultation assez large avec les différents partenaires (partenaires sociaux, prescripteurs, acteurs des bassins d'emploi, ...) pour :

- partager la vision globale de l'avancée des projets et engagements portés par le Pacte,
- s'approprier les éléments de suivi, d'évaluation, et d'observation des besoins en continu,
- le cas échéant, ajuster les objectifs et les projets sur la période du Pacte.

D'autres acteurs pourront également être mobilisés, au-delà de ceux qui ont été consultés lors de la phase d'élaboration du Pacte régional.

En co-décision avec l'Etat, il sera également proposé **comme une action pleine et entière d'organiser un appel à manifestation d'intérêt (AMI)** auprès de différents réseaux constituant l'écosystème formation/Insertion et emploi en Île-de-France. Une part du budget PACTE sera donc réservée à cet appel à projets qui pourra associer largement ces partenaires.



Le +
PIC

Cela permettra de mobiliser ces derniers sur les orientations et les axes du Pacte et favorisera plus largement encore des réponses aux différentes problématiques de publics, des territoires et des secteurs d'activités.

Ainsi, afin de compléter en modalité, qualité ou quantité les propositions d'actions présentées ci-après, et pour **renforcer la prise en compte des spécificités** de leurs modalités d'interventions et d'accompagnement, des publics qu'ils prennent en charge, des territoires sur lesquels ils interviennent (QPV, zones aéroportuaires...), ou encore des secteurs économiques qu'ils représentent, les têtes de réseaux pourront **proposer des projets d'actions sur chacun des axes suivants** :

- ✓ Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
- ✓ Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés
- ✓ Axe transverse : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

A travers ces AMI, la Région et l'Etat souhaitent **valoriser la créativité et la compétence des acteurs et des bassins d'emploi, jusqu'ici limités par le manque de moyens**, en faisant identifier par leurs représentants les actions susceptibles de faire bouger les lignes pour un plus grand nombre de personnes insérées durablement dans le monde professionnel.

Les réseaux susceptibles d'être concernés (liste non exclusive) sont les suivants :

- ✓ les bassins d'emploi,
- ✓ les Conseils départementaux,
- ✓ Les EPCI,
- ✓ Les réseaux ESS,
- ✓ Les partenaires sociaux.
- ✓ Les branches professionnelles ou les OPCO,
- ✓ les réseaux CEP,
- ✓ les réseaux d'opérateurs de formations,
- ✓ l'association des directeurs de CFA,
- ✓ les PLIE,
- ✓ Les IFSI

...

D'autres acteurs pourront également contribuer : les réseaux économiques, Club ETI, Réseaux Leader Plus animés par la Région, les Pôles de compétitivité... afin, là encore, d'apporter des réponses au plus près des employeurs et de mieux les impliquer dans la démarche.

En fonction des besoins identifiés, l'Etat et la Région décideront des projets à retenir et/ ou développer.

Le pilotage opérationnel du pacte régional sera effectué conjointement par l'Etat et la Région avec, selon le besoin, l'association de Pôle Emploi.

Enfin, le suivi de l'exécution des objectifs et des trajectoires annuelles s'effectuant dans le cadre des réunions du COTech qui se réunit mensuellement (et précédemment cité). Une articulation du COTECH PIC avec les instances présidées par l'Etat sera recherchée.

g. Des outils pour piloter et évaluer

Les systèmes d'informations

Depuis 1983, les régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi, compétence réaffirmée par la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004 qui leur a transféré les formations sanitaires et sociales.

En complément de la prise en charge du coût pédagogique des places de formation, la loi de décentralisation du 2 mars 1982 (modifiée) prévoit que la Région est compétente pour financer la rémunération et les droits connexes à savoir la couverture sociale, l'hébergement et le transport des personnes ayant le statut de stagiaires de la formation professionnelle.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a achevé le transfert de l'ensemble de la compétence formation en étendant notamment les missions vis-à-vis de tous les publics : personnes handicapées (rémunération des stagiaires travailleurs handicapés au sein des Centres de Pré-Orientation et de Réadaptation Professionnelle), les français établis hors de France, les personnes placées sous-main de justice.

Mais aussi des actions à destination des personnes ayant quitté le système scolaire : organisation d'actions de lutte contre l'illettrisme et de formations permettant l'acquisition des compétences clés, en complément de la politique nationale de lutte contre l'illettrisme conduite par l'Etat.

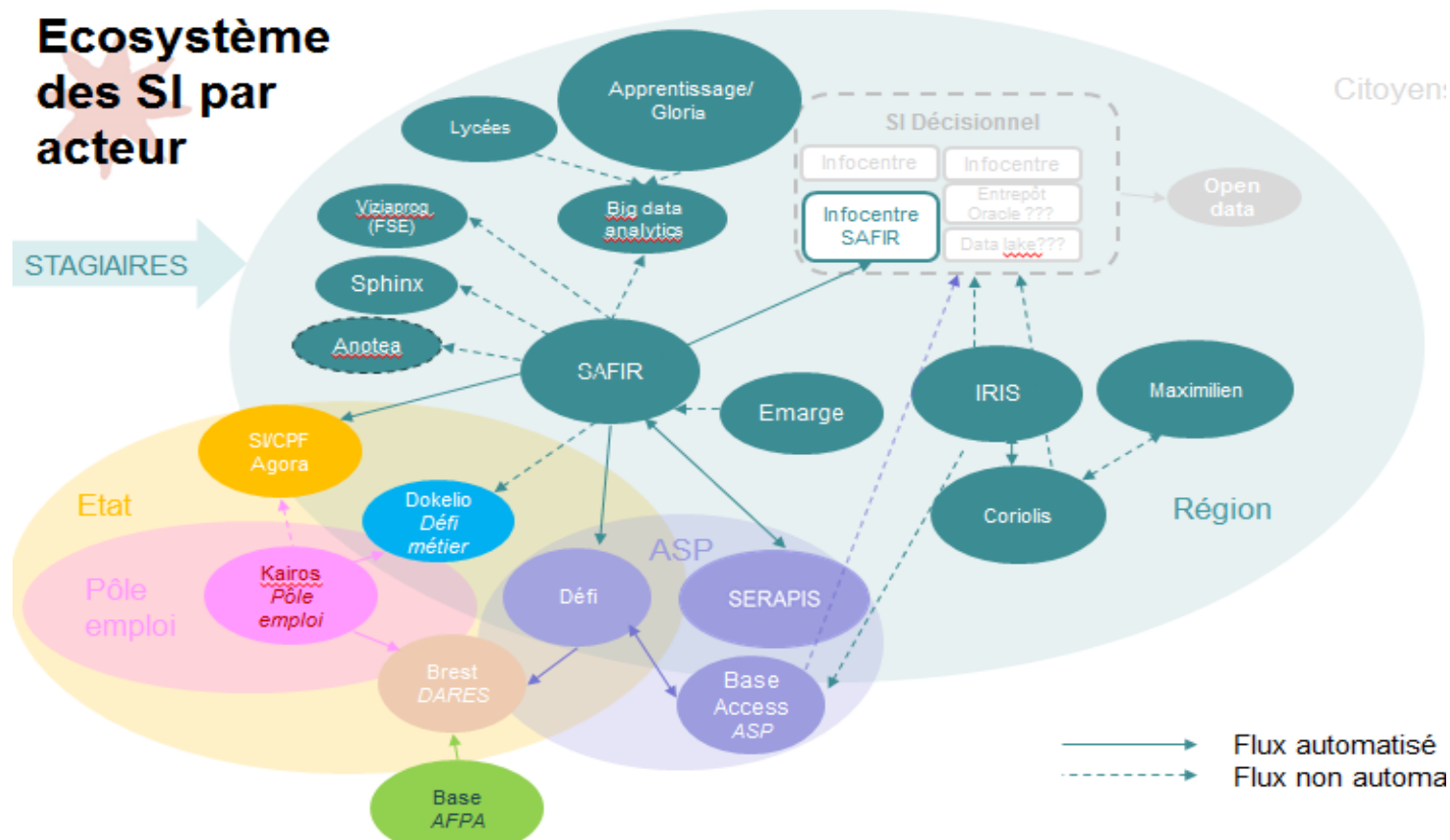
Et plus récemment la loi du 5 septembre 2018 la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel stipule notamment la nécessité d'établir des outils de pré orientation des candidats vers les actions de formations, une capitalisation des informations dans le **futur entrepôt national de données AGORA**, ainsi qu'une définition renouvelée de l'action de formation.

Pour mettre en œuvre les dispositifs de formation, la Direction de la formation professionnelle de la Région Île-de-France dispose d'un outil de gestion (SAFIR) permettant la gestion de chaîne de valeur d'une consultation allant de la passation, l'instruction, la notification des marchés publics de formation professionnelle à leur facturation. Il permet également la prise en charge des actions en subvention et assure quelques fonctionnalités de suivi stagiaire.



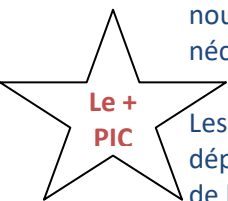
Pour autant, il peine à répondre aux évolutions du contexte de la formation professionnelle et à apporter les éléments nécessaires, et de plus en plus demandés, pour aider aux décisions propres à faire évoluer et à adapter l'appareil de formation francilien soutenu par la Région.

Par ailleurs, du strict point de vue d'échange de donnée, SAFIR fait partie d'un écosystème complexe caractérisé par l'éclatement des données et la sédimentation d'une dizaine d'outils sans approche globale: ces différents environnements ne sont pas nécessairement interfacés entre eux et n'ont pas été bâtis dans une logique d'urbanisation du SI à partir de données pivot et de référentiels communs.



Cet empilement de SI multifactoriel provoque un éclatement des données. Pourtant ces données sont indispensables au pilotage de la dépense, et au suivi stagiaire et à la mesure de la performance des dispositifs de formation professionnelle. Or leur dispersion, l'absence de référentiels communs et le défaut d'outil décisionnel permettant leur croisement aisément ne permet pas un pilotage efficace.

Pour autant la Région Île-de-France s'est mobilisée très tôt pour favoriser la remontée de ses données au niveau national : elle a été la première à s'interfacer avec la Caisse des Dépôts pour le SI CPF. Cet avantage lui permet aujourd'hui, à SI constant d'être en mesure de se mettre en lien avec AGORA et donc, sous réserve d'un conventionnement en cours avec la Caisse des Dépôts, d'être au rendez-vous d'octobre 2019.



Dans le même temps des études sont lancées pour renouveler le SI et SAFIR et permettre de faire face aux nouveaux enjeux de pilotage, de suivi et d'accompagnement des bénéficiaires. Celles-ci intégreront donc la nécessité d'ajouter une brique de prescription au stagiaire, en amont de tous parcours de formation.

Les études seront rendues en mai 2019. Bien évidemment, les besoins de la Région Île-de-France, dépassant les nécessités liées au pilotage du Pacte, seules les obligations d'interfaçages SI, d'intégration de brique OUIFORM ou similaire, seront valorisées dans ce cadre.

L'objectif est, au-delà du pilotage et du rendu compte de la dépense liée aux actions engagées, sera d'avoir des éléments pour identifier, et partager avec l'ensemble des partenaires pour envisager les suites à donner, les plus-values du Plan d'investissement obtenues à minima sur :

- Les effectifs accueillis dans les dispositifs
- Effectif de bénéficiaires/volumes de places ouvertes, identification des territoires, secteurs et des métiers les plus représentés
- La diversification des profils des bénéficiaires :
 - âge, genre, niveau de formation, prescripteur,...)
 - bénéficiaires issus de quartiers « politique de la ville »
 - bénéficiaires issus des prescripteurs locaux (missions locales, Pôle emploi, APEC, E2C, EDI, PEE, PJJ, EPIDE, etc.)
 - bénéficiaires en situation de handicap
 - bénéficiaires issus d'une structure de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS/PSAD) pour l'apprentissage ou les dispositifs « deuxième chance ».
- Les indicateurs de réussites
 - Taux d'insertion en emploi,
 - Taux de sorties positives (signature de contrats d'apprentissage, retour en formation, mais aussi signature d'un CDD, CDI ou Contrat de professionnalisation, entrée en formation qualifiante, taux d'emplois pourvus, taux d'abandons, ...)
 - Si qualification : taux de réussite
 - Satisfaction des employeurs.
 - Types de partenariats/de cofinanceurs.
- La plus-value des innovations permises par le Pacte, notamment concernant les nouvelles modalités d'accompagnement ou de formation (selon les ouvertures données par la Loi) en utilisant le croisement des indicateurs ci-dessus selon les modalités de prise en charge en comparaison avec les dispositifs structurels de la Région : Ex une Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) est-elle plus performante en terme d'acquisitions, d'insertion, de développement de soft skills... ?

Le suivi et l'évaluation des actions

La mise en œuvre du pacte fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation. L'intérêt du pacte régional est de pouvoir participer à la réalisation des ambitions du Plan d'investissement dans les compétences. Une attention particulière sera donc portée sur :

- L'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi
- L'adéquation du système de formation aux besoins des publics concernés

Une analyse détaillée des entrées et sorties en formation est nécessaire pour contribuer à valoriser les aspects qualitatifs de la formation professionnelle.

Le suivi en Île-de-France prendra appui sur le « socle commun » produit par la DARES. Le tableau de bord donnera une visibilité sur les entrées en formation, le nombre d'heures dispensées, les publics accueillis (âge, qualification, sexe, niveau de diplôme). Les données franciliennes seront complétées à partir des données recensées dans la base BREST, avant son remplacement par la plateforme nationale AGORA. L'appariement à la plateforme AGORA aura pour effet de disposer de données sur les parcours de formation, ce qui favorisera une analyse qualitative et non seulement quantitative.

Les services de l'Etat viendront en appui de la Région pour apporter une expertise de telle sorte à enrichir les informations collectées et les adapter à la configuration régionale. Une analyse qualitative sera effectuée environ tous les 6 mois grâce à comité de suivi et d'évaluation Etat-Région. L'objectif est de bénéficier d'un examen en continu des apports du pacte régional et garantir l'adaptation de son contenu aux objectifs globaux du Plan d'investissement dans les compétences.

Le diagnostic de la Région Île-de-France sera annuellement mis à jour pour inclure les évolutions observées. L'évaluation des trois projets expérimentaux par le comité scientifique sera incluse dans l'évaluation des retombées des actions du pacte régional.

2. DES ACTIONS POUR EVOLUER (2019)

a.FOCUS : Parcours sans couture : développer ce qui marche

Dans le volet de propositions, nous souhaitons mettre en avant trois d'entre elles destinées à soutenir une volonté d'innovation dans les domaines des parcours de formation vers l'emploi, de la prise en charge des publics les plus éloignés de l'emploi et des pratiques pédagogiques. Ces trois expérimentations pourront faire l'objet d'un suivi par le Comité scientifique du Haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi (HCCIE).

1) PARCOURS DE FORMATION VERS L'EMPLOI : UNE STRATEGIE DE « PARCOURS » A ACCOMPAGNER ET A FAVORISER

L'architecture des dispositifs franciliens proposés par la Région offre des possibilités importantes de souplesse et d'adaptation aux besoins du public : formations individualisées, logique de parcours d'un dispositif à l'autre, etc. Cependant, il est possible d'aller plus loin dans cette direction : meilleure connaissance et appropriation des dispositifs par les acteurs, connaissance mutuelle entre les opérateurs, visibilité de « qui fait quoi », correspondance entre les dates de sortie d'une action et celles d'entrée dans la suivante, soutiens sociaux éventuels, etc.

Pour travailler à lever les freins, **au moins pédagogiques**, la Région a déjà engagé plusieurs actions avec 160 organismes de formation franciliens opérateurs du dispositif régional d'insertion professionnelle « Avenir Jeunes », et 72 missions locales.

Deux objectifs majeurs ont guidé cette démarche. D'abord, construire un référentiel **de compétences** partagé entre les organismes de formation appelé « **carte de compétences régionale** ». Ensuite, accompagner les acteurs de l'insertion (orienteurs et structures de formation) dans la conception et la mise en œuvre de partenariats pour sécuriser les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes.

Cette démarche testée sur plusieurs années, **conçue à partir du savoir-faire des acteurs de terrain** et avec l'appui d'un conseil scientifique et universitaire, fait maintenant référence auprès des opérateurs. Elle permet **d'établir les acquis des bénéficiaires et ceux qu'il faut développer ou consolider dans la perspective de telle ou telle orientation** vers une formation ou un emploi, permettant ainsi une trajectoire de formation personnalisée.

Ce référentiel « carte de compétences », unique dans le domaine de l'insertion professionnelle, permet de positionner tous les jeunes entrant dans les dispositifs et d'identifier leurs compétences déjà acquises, puis celles qui s'ajoutent en cours de formation. De plus, elle modifie la posture du bénéficiaire **en lui permettant de prendre conscience de ses acquis** et non pas seulement de ses carences.

Il constitue la première phase pédagogique d'une démarche de parcours sécurisé. C'est ainsi aux acteurs de s'entendre sur les notions, compétences, « soft skills » à travailler ou acquérir pour identifier **les prérequis nécessaires** afin de constituer ensuite une trajectoire de formation permettant d'aller vers une suite qualifiante, ou vers un emploi. Cela impose qu'un organisme « cible » (du type centre de formation d'apprentis ou organisme de formation pré-qualifiante, qualifiante, professionnalisante) ou un employeur **soit en mesure de préciser ces prérequis en termes de compétences attendues**.

Une démarche appelée « **Parcours sécurisés** » a donc été organisée au sein du dispositif Avenir Jeune – Parcours d'entrée en emploi (PEE). Celle-ci prévoit d'orienter des publics volontaires et intéressés vers des formations liées à des CFA ciblés, des secteurs porteurs ou directement des employeurs. Dans ce cas, dès qu'un jeune a validé son projet en lien avec les critères de la carte de compétences, il peut bénéficier d'un parcours dit « sécurisé » ou « thématique » pour acquérir les prérequis nécessaires à sa suite de sa démarche. Les contenus de chaque parcours sont co-élaborés avec les partenaires (organisme ou employeur) qui s'engagent à accueillir le bénéficiaire à l'issue de la formation si les prérequis sont acquis. Il s'agit d'une démarche au cœur de laquelle les ingénieries pédagogiques et les activités sont partagés.

En 2017, sur 498 stagiaires avec lesquels cette démarche a été testée pour aller vers un CFA identifié, 71 % ont pu entrer dans le CFA et sur 191 stagiaires s'orientant vers un employeur identifié, de 80% à 100 % sont entrés en emploi.

Lorsque les parcours sont fléchés vers un secteur d'activité (en l'occurrence BTP, Propreté, Hôtellerie-restauration, Informatique-Numérique) sans cibler d'organisme ou d'employeur en particulier, les résultats sont encore probants bien que moins bons : 67 % des 449 stagiaires concernés sont entrés en CFA, et 58 % des 221 stagiaires considérés sont entrés dans un emploi.

Cette démarche démontre qu'au-delà des analyses macroéconomiques des besoins en compétences traduites en terme de pénurie de main d'œuvre pour tel ou tel secteur d'activité, métier ou fonction dans un secteur, il faut compléter les descriptifs des référentiels métiers, forcément simplificateurs, **avec des descriptions plus fines des prérequis attendus par les employeurs**.

La Région entend capitaliser cette démarche pour déployer plus largement des parcours sécurisés sur les bassins d'emploi, et en articulation avec le PRIJ piloté par le Préfet de Région.

Ces expérimentations démontrent la nécessité d'approfondir les besoins en compétences avec les acteurs qui vont accueillir les bénéficiaires, d'en assurer la compréhension par l'organisme qui prendra préalablement en charge la personne, et de traduire les attentes sur la carte de compétences afin de pouvoir établir un programme de formation personnalisé et co-construit avec le CFA d'accueil ou le futur employeur. Ainsi, au plus tôt, le contact doit être organisé entre les partenaires : structures d'orientation, organismes de formation et les entreprises d'un bassin d'emploi afin de concerter leurs attentes et leurs interventions.

La proposition de la Région Île-de-France est d'établir les conditions permettant **d'élargir cette démarche et l'utilisation du référentiel régional d'insertion « carte des compétences » à tous ses dispositifs** dans un premier temps, et de la démarche de « parcours sécurisés » à chaque fois qu'il y a une transition entre une action et une autre dans le parcours d'un individu vers l'emploi.

L'objectif est aussi **d'établir les conditions partenariales, sur les bassins d'emploi, permettant d'élargir cette stratégie auprès des entreprises**, grands comptes, TPE-PME, organismes qualifiants et des CFA afin de démultiplier une démarche validée à même de participer, **au moins au niveau pédagogique**, à la sécurisation des parcours des stagiaires et participer ainsi à **les rendre « sans couture »**.



Pour se faire il sera nécessaire de développer une communication élargie de la méthodologie de « parcours sécurisés » mais également d'organiser la professionnalisation des acteurs : ingénierie partenariale ; méthodologie de parcours sécurisés, individualisation et besoins des stagiaires ; développement de l'outil numérique associé à la carte de compétences pour permettre un suivi précis des cohortes et concaténer les résultats individuels.

Voir les fiches actions « MOOC Sécurisation des parcours de formation par l'approche compétences » et « Carte de Compétences 3.0 » dans la partie AXE TRANSVERSE du plan d'actions régional.

Il est nécessaire aussi de contribuer à la sensibilisation des acteurs économiques sur cette stratégie, notamment par des réponses « sur mesure ».

A titre d'exemple, voir les fiches actions « Ad'hoc » de l'AXE 1 et « Initiatives territoriales pour l'emploi » de l'AXE 2 du plan d'actions régional.

2) PRISE EN CHARGE DES PUBLICS : DES ACTIONS POUR LES JEUNES... AUX MOINS JEUNES : L'OUVERTURE DU DISPOSITIF « PARCOURS D'ENTREE EN EMPLOI » AUX BENEFICIAIRES DU RSA.

Depuis plusieurs années la Région Île-de-France a fait évoluer certains de ses dispositifs 2^{ème} chance à destination des publics de moins de 26 ans, basés désormais sur des pôles d'organismes répartis sur l'ensemble du territoire régional et dont les compétences sont complémentaires pour favoriser la prise en charge personnalisée de chaque bénéficiaire.

En 2018, cette démarche devenue le dispositif « **Parcours d'entrée en emploi** » a évolué pour favoriser un **lien plus direct avec les employeurs**. L'objectif est de favoriser la construction ou la confirmation d'un projet professionnel en vue d'accéder à l'alternance ou à une formation qualifiante, ou même directement à l'emploi. Dans cette perspective, et sur la base du référentiel « carte de compétences » un travail est réalisé avec la personne pour lui permettre de **mieux se connaître, de mieux identifier ses aspirations, ses forces et ses faiblesses avant d'explorer les différents secteurs d'activités et métiers susceptibles de lui convenir. En parallèle, est organisée l'acquisition des compétences de base, en lien avec le référentiel CLÉA, et correspondant au projet professionnel qui se dessine.** Cette approche favorise la remobilisation du jeune et le sens donné aux apprentissages des compétences clés.

Concrètement, la démarche est basée sur :

- 1- Un positionnement initial sur la carte de compétences pour définir le parcours de formation et des évaluations, intermédiaire et finale, sur la progression du stagiaire et donc de réajuster la démarche de formation, si nécessaire.
- 2- Un développement des compétences selon le référentiel régional d'insertion professionnelle directement en lien avec les situations professionnelles et le socle CléA en vue d'une possible certification.
- 3- Une découverte du monde du travail et de l'expérience professionnelle : stages en entreprise, visite de plateaux techniques, passerelle de découverte des métiers et de l'apprentissage dans les CFA.

Un parcours peut aller de 70 à 945 heures et inclut **des stages en entreprise dont la durée maximale est de 12 semaines, fractionnée en périodes ; différents modules (projet professionnel, communication, technologies de l'information, remise à niveau en situation professionnelle dont une en anglais, projet collectif).**

Les compétences clés, dont les compétences linguistiques, sont travaillées en transversal dans tous les modules en lien direct avec la construction du projet professionnel. Chaque stagiaire élabore pas à pas son projet professionnel et son plan d'action.

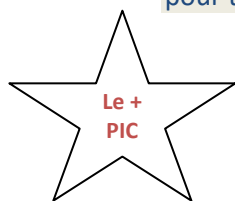
Lorsque des centres de formation d'apprentis, des entreprises ou des organismes de formation opérateurs des programmes régionaux qualifiants sont ciblés pour une suite de parcours, une contractualisation est établie et le parcours de formation devient « sécurisé » car co-construit avec ces partenaires selon les modalités exprimées ci-dessus.

Ce dispositif d'insertion accueille, sans élection à l'entrée, près de 10 000 jeunes chaque année dont 60 % environ bénéficient d'une issue positive vers l'emploi ou la formation, et 20 % peuvent retourner vers un conseiller du réseau de CEP avec un projet beaucoup plus abouti pour poursuivre leur progression vers l'emploi.

Les spécificités de ce dispositif confirment la pertinence de travailler dans la durée, **en lien avec les objectifs du plan pauvreté piloté par l'Etat**. Dans cet ordre d'idée, et en lien avec les Conseils départementaux, il est constaté que les problématiques d'insertion des bénéficiaires du RSA, n'étaient parfois pas si éloignées de celles des jeunes en recherche d'insertion professionnelle (perte de confiance, perte de repères, démobilité, perte de compétences, réseau personnel inexistant, etc.).

Ouvrir le dispositif 2^{ème} chance « Parcours d'entrée en emploi » aux bénéficiaires du RSA, selon les besoins de ces derniers, leur permettrait de bénéficier du savoir-faire des opérateurs et, là encore, d'une méthodologie éprouvée.

Jusqu'à présent la Région, essentiellement pour des raisons de répartition des rôles avec les Conseils départementaux et de contraintes budgétaires, n'a pas pu opérer cette ouverture. En revanche, des expérimentations, limitées en effectifs, ont été menées avec le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis (93) afin que ce dernier achète des places pour ses bénéficiaires du RSA auprès des opérateurs du dispositif régional qui les ont intégrés au sein des groupes de jeunes. La mixité semble avoir été positive pour tous.



Si les résultats semblent globalement encourageants, la dimension donnée à cette prise en charge reste encore trop limitée pour considérer que la réponse « Parcours d'entrée en emploi » est bien adaptée aux bénéficiaires du RSA. Il est donc proposé de s'appuyer sur les ressources apportées par le PIC pour élargir la capacité d'accueil de ce public au sein du dispositif régional, en lien avec les Conseils départementaux volontaires et leurs réseaux de référents insertion, pour affiner progressivement l'intervention des opérateurs, et le cahier des charges, aux spécificités de ce public.

Voir fiches actions de l'AXE 2 du plan d'actions régional « Ouverture du dispositif parcours d'entrée en emploi aux bénéficiaires du RSA » et « Coordinateur d'accompagnement territorial ».

3) PRATIQUES PEDAGOGIQUES : S'IMMERGER DANS L'EMPLOI ET REDECOUVRIR LE PLAISIR D'APPRENDRE

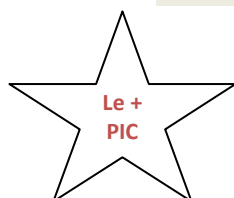
Les outils de simulation dans l'apprentissage de compétences professionnelles sont connus de longue date dans les secteurs à forts risques, forts coûts ou à infrastructures lourdes et rares (simulateurs de vols ou de conduite, formations médicales, plate-forme pétrolière, etc.). Grâce à la réalité virtuelle, les apprenants vivent une expérience de formation interactive et réaliste. Ils sont plongés dans une réalité professionnelle, où il leur est demandé de tenir un rôle et d'agir en fonction de scénarii préétablis où les capacités d'apprentissage mais également les réactions sont prises en compte. Ils peuvent faire toutes les erreurs nécessaires à leur apprentissage, sans aucune conséquence dans la réalité. Les apprenants peuvent ainsi évoluer dans des environnements à risques ou difficiles en toute sécurité.

On peut également constater que le coût des infrastructures, la complexité de la conception des scénarii de formation en limitait l'usage à ces secteurs restreints et donc à une population et un profil de besoins limités. Ces dernières années, les évolutions technologiques, mais aussi le développement des compétences issues de nouveaux univers, notamment des jeux vidéo ou du cinéma d'animation, rendent

de plus en plus accessibles l'usage de la réalité immersive dans des situations de formations. En parallèle, les jeunes ont grandi avec les nouvelles technologies d'information et de communication et les utilisent au quotidien. Ils sont actifs sur les réseaux sociaux et constitueront la population active de demain. « Nativement » immergés dans des univers de loisirs intégrant des formes de réalité virtuelle, ils ont développé des habiletés cognitives et une sensibilité aux données véhiculées.

Ces technologies, et les adaptations pédagogiques qu'elles nécessitent, peuvent apporter des réponses à des publics empêchés notamment pour des raisons de mobilité (personnes en situation de handicap, personnes incarcérées ou personnes résidant loin des infrastructures de formation, etc.).

La majorité des opérateurs de formations traditionnels, focalisés sur leur activité de développement commercial et de production, ne peuvent, isolément, dégager des ressources pour effectuer une recherche et développement sur ces nouvelles pratiques pédagogiques. En conséquence, la formation par réalité immersive, ou « Immersive learning », peine à émerger chez les publics en insertion et les demandeurs d'emploi. Celle-ci reste encore l'apanage de secteurs bénéficiant de ressources financières importantes et d'opérateurs spécifiques qui ont développés une expertise dans ce domaine.



La volonté de la Région est de créer les conditions de développement et de « démocratisation » des ressources de la réalité immersive en formation. Il s'agit aussi bien de favoriser la découverte des secteurs d'activité et des métiers en s'affranchissant des contraintes physiques (disponibilité en entreprise, accessibilité des plateaux techniques, dangers potentiels, etc.) qu'en vérifiant la performance de cette technologie dans la motivation et l'acquisition de savoirs et compétences par les apprenants. Le Pacte sera l'occasion d'observer si la réalité immersive redonne envie aux publics concernés d'apprendre, d'apprendre à apprendre et de constater si, oui ou non, les acquisitions sont plus rapides et durables.

Dans un premier temps, la démarche reposera sur l'identification des acteurs d'un « écosystème » de la formation immersive en Île-de-France (organismes de formation traditionnels, structures Ed Tech, starts-up spécialisées, etc.) pour tester des modalités d'usage de la réalité immersive, de favoriser leur fédération et leur animation pour, dans un second temps, développer des expérimentations de plus grande ampleur, éventuellement sous forme de recherche action, mixant à la fois des organismes et des publics pris en charge dans les dispositifs régionaux, des entreprises spécialisées, et des universitaires en mesure d'aider à la modélisation des pratiques et à l'évaluation des démarches.

Les objectifs sont multiples :

- ✓ favoriser l'identification de pratiques pédagogiques performantes et motivantes pour les publics ;
- ✓ explorer les possibilités de la formation immersive sur l'acquisition des compétences fondamentales, et non plus uniquement les métiers ;
- ✓ vérifier les gains en temps d'apprentissage, et éventuellement en coût ;
- ✓ rendre accessibles ces pratiques aux publics en insertion, demandeurs d'emploi, sous-main de justice, en situation de handicap, etc. ;
- ✓ faire monter en compétences l'ensemble de l'appareil de formation régional sur ces pratiques pédagogiques et les rendre plus concurrentiels, notamment face à des « pure players » de la formation technologique ;
- ✓ développer un leadership francilien dans le domaine en favorisant l'émergence d'un écosystème spécialisé dans le développement de solutions pédagogiques immersives.

Voir fiche action « Accompagner le développement des technologies immersives » de l'AXE TRANSVERSE du plan d'actions régional.

b. Nombre prévisionnel de bénéficiaires

- ⇒ Nombre prévisionnel de places de formation en année pleine = 77 205, décomposé de la façon suivante :

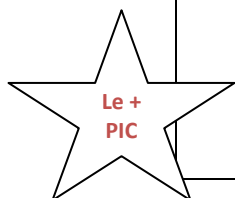
Dont Socle sur financement régional (pour mémoire)	39 595	
Dont Places supplémentaires au socle sur financement PIC	24 395	39 610*
Dont Places supplémentaires identifiées sur les actions nouvelles sur financement PIC*	15 215	

*ce volume évoluera selon les résultats aux appels à projet et appels à manifestation d'intérêt.

- ⇒ nombre prévisionnel de **bénéficiaires supplémentaires concernés ou accompagnés en année pleine** (autre que formation) = **14 000**
- ⇒ Pour 2019, la reconfiguration du Pacte au prorata temporis suppose de minimiser le volume de places supplémentaires sur les actions de formation d'environ 15%, soit une baisse d'environ 6 000 bénéficiaires potentiels.

c. Impact RH pour la mise en œuvre du PACTE

Année pleine		ETP
Fonctionnement Socle	RIF Ressources ETP actuelles DFP	77,2
Fonctionnement complémentaire pour Pacte	Impact conception et mise en œuvre des actions.	11
	Impact Suivi administratif et financier	9,5
	Impact pilotage informatique et budgétaire	2
	Impact chef de projet	1
	Sous Total DFP	23,5
	Impact suivi financier	1
	Impact suivi Juridique	1
	Sous Total Fonctions supports	2
	Total ETP supplémentaires	25,5
	Envisagé en 2019	22,5





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

Pacte régional d'investissement dans les compétences ÎLE-DE-FRANCE

Le présent Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 est conclu entre :
L'État représenté par **Michel Cadot**, Préfet de la région d'Ile-de-France
Et

Le Conseil régional Île-de-France, représenté par **Valérie Pécresse**, sa Présidente.

Les signataires du Pacte régional d'investissement dans les compétences 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, et selon les montants prévisionnels suivants (sous réserve de l'adoption des budgets supplémentaires par le Conseil Régional) :**

Axes d'intervention du Pacte régional d'investissement dans les compétences	Montant prévisionnel total € en année pleine	Envisagé en 2019
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	106 096 032 €	66 917 500 €
Axe 2. Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	126 733 762 €	91 410 000 €
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	17 169 975 €	8 010 000 €
TOTAL	249 999 769 €	166 337 500 €

2. Respecter la répartition entre les différents axes d'intervention sur la durée du Pacte, dans les conditions définies ci-dessous :

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

La variation de la cible financière pour les axes 1 et 2 est possible à hauteur de 5 à 10 points de pourcentage. Sur l'axe transverse, la cible financière est plafonnée à 7%.

3. Maintenir un engagement financier sur la durée du Pacte 2019/2022 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 250 M€ en autorisation d'engagement. 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 **193 129 536** euros, soit **772 518 144** euros sur la durée totale du Pacte.

4. S'engager à faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation constatées en 2017 à la fois pour :

- ▶ Les entrées en formation des 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 et notamment déployer deux à trois projets expérimentaux 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 « Système d'information » du présent Pacte.**
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**

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

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

A ce titre, ce rendez-vous annuel permet de :

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

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

Le 1^{er} rendez-vous de juin 2019 permettra notamment de présenter et de valider la dimension opérationnelle des projets prévus pour les deux premières années du pacte.

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.

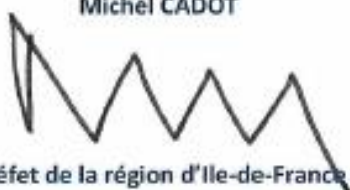
Engagements financiers

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.

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.

Michel CADOT

A stylized, jagged signature in black ink.

Préfet de la région d'Ile-de-France

Valérie PECRESSE

A cursive signature in black ink.

Présidente du Conseil Régional Île de France

En présence de

Muriel PENICAUD

A stylized signature in black ink.

Ministre du Travail

Gabriel ATTAL

A stylized signature in black ink.

Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Education nationale et de la Jeunesse

Jean-Marie MARX

A stylized signature in black ink.

Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

3. LES ACTIONS NOUVELLES PROPOSEES

AXE 1

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

Les montants et nombre de bénéficiaires figurant dans chacune des fiches action sont fournis à titre indicatif sous réserve de l'adoption des budgets supplémentaires par le conseil régional

Développer une approche innovante de la VAE

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **AXE 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective**
 - ☒ renforcer la validation des acquis de l'expérience, comme une voie de certification adaptée, adossée aux blocs de compétences.
 - ☒ Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

(Plusieurs catégories peuvent être concernées par l'action)

- ☒ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☒ Identification des évolutions des métiers et des compétences

III - DIAGNOSTIC

La validation des acquis de l'expérience est un puissant vecteur de sécurisation et d'évolution professionnelle. Certaines personnes évoluent parfois de 2 voire 3 niveaux de qualification par cette démarche, et ceci bien plus rapidement que si elles avaient suivi un parcours de formation. La VAE est un moyen efficace d'obtenir une certification : le taux de validation totale est en moyenne de 70%. En revanche, cette modalité apparaît parfois ardue au bénéficiaire car elle lui impose une réflexion poussée sur ses compétences ainsi qu'une forte autonomie compte-tenu du faible encadrement de la démarche. De plus, s'il doit combiner valorisation de l'expérience et formation, le projet de certification par la VAE doit être préparé en amont, afin de réduire la durée du parcours et favoriser sa réussite.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

1. Dans le cadre du programme d'information conseil VAE : Renforcer le diagnostic amont pour assurer la maîtrise des enjeux de la VAE par le candidat potentiel et bien choisir la certification visée.
2. Développer, en articulation avec le point précédent, un accompagnement innovant, permettant d'accéder à la certification par la VAE notamment via des parcours hybrides.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

- Pour l'information et le conseil en VAE : Tout public, prioritairement les publics non ou peu certifiés
- Pour l'appel à proposition sur l'accompagnement : Publics non certifiés, de niveau V ou de niveau IV (quel que soit le niveau visé par la VAE).

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

1. Renforcement du programme d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la VAE ; (programme régional inscrit sous forme de marché public 2019/2022) Le maximum de la commande intègre le budget prévisionnel supplémentaire proposé par la Région dans le cadre du Pacte.
2. Lancement d'un appel à proposition régional sur les parcours de certification innovants par la VAE qui valorisera :
 - toute méthode pédagogique innovante permettant de certifier des publics éloignés de la certification
 - les parcours hybrides de certification intégrant valorisation de l'expérience et formation, afin de réduire les délais de certification totale

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

1. L'évaluation des prestations réalisées dans le cadre du programme d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la VAE sera réalisée au moyen d'Anotéa, et d'une enquête régionale réalisée auprès des bénéficiaires (Sphinx)
2. L'évaluation des actions réalisées dans le cadre de l'appel à proposition régional sur les parcours de certification innovants par la VAE comprendra :
 - Les moyens mis en œuvre pour cibler un public peu certifié
 - Les moyens mis en œuvre pour aboutir à une certification complète (diagnostic expérience/formation)
 - Le taux de certification totale obtenu
 - L'évaluation des prestations et de la démarche par les bénéficiaires
 - La mesure d'impact en termes d'accès ou retour à l'emploi

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

1. Mode marché existant (abondement financier du programme d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la VAE). Le Pacte permet de financer les besoins des particuliers et les projets de VAE jusqu'au niveau maximum des bons de commande.
2. Appel à propositions : subventions d'organismes innovants dans l'accès à la certification par la VAE

IX - VOLUMETRIE

1. Pour le programme d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la VAE : dans le cadre des marchés en cours, augmentation de 4 500 informations, conseils supplémentaires, correspondant à plus 56% de bénéficiaires, intégrant la mise en place de projets collectifs de VAE.
2. Pour l'appel à proposition : 500 parcours incluant du financement de formation (nombre de prestations supplémentaires correspondant au montant annuel supplémentaire proposé par la Région dans le cadre du PACTE)

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

1. Pour le programme d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la VAE : 750 000 € par an (niveau maximum des marchés à bon de commande)
2. Pour l'appel à proposition : 500 000 € par an maximum

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ☐ Action 1 = Déployable assez vite, dès 2019 car marchés existants
- ☐ Action 2 = Déployable à compter de 2019 et suivantes

Appel à proposition régional sur les parcours de certification innovants par la VAE

- 2018-2019 : concertation avec les acteurs du terrain et les partenaires institutionnels et lancement de l'appel à propositions
- 2020 à 2022 : mise en œuvre

AD'HOC

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

AXE 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective

- ☐ Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences
- ☐ Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises
- ☐ Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi
- ☐ Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Transformation de la formation (amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)
- ☐ création de parcours sur mesure sur des métiers et des territoires identifiés

III – CONSTAT [DIAGNOSTIC]

Malgré les dispositifs structurels mis en place par la Région, Pôle Emploi, les collectivités territoriales ou les partenaires sociaux, de nombreux employeurs déclarent toujours ne pas trouver les compétences dont ils ont besoins, notamment au sein de :

- secteurs d'activités qui soulignent une pénurie de main d'œuvre qualifiée ou proposant les compétences métiers dont ils ont besoins : tourisme, HCR, numérique, sécurité, BTP...
- spécificités franciliennes en matière aéroportuaire, touristique (Paris 1^{ère} capitale visitée au monde), perspective des JO 2024, plateforme commerciale, logistique importante, édification du Grand Paris...
- Insuffisance des candidatures, inadéquation fréquente entre les attentes des entreprises en qualification et/ou en compétences métiers ou de base des candidats (maîtrise l'anglais, niveau de qualification, codes de l'entreprise, savoir-être, compétences numériques...) ou en date de disponibilités.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Favoriser la rencontre entre les emplois disponibles et les demandeurs d'emploi disposant des compétences nécessaires. Apporter une réponse aux employeurs et aux secteurs qui disent ne pas trouver ces compétences.

- Réponse rapide aux besoins des employeurs à l'échelle d'un secteur d'activité, d'un territoire ou d'une entreprise par la mise en place d'une **réponse spécifique et ad'hoc**,
- répondre d'une manière complémentaire et innovante aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter **en recherchant l'émergence d'une offre de formation plus agile**.

- Professionnalisation et/ou qualification des publics ciblés afin de rapprocher la demande de l'offre d'emploi **au bon moment**.
- Favoriser les parcours sécurisés sans couture des demandeurs d'emploi par **un partenariat renforcé entre les employeurs, les opérateurs de formation** et les éventuelles structures d'accompagnement
- Mobiliser un public éloigné de l'emploi, mais aussi de la formation par la **perspective d'une embauche quasi garantie**.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Bénéficiaires :

- Prioritairement le public issu des dispositifs régionaux d'insertion ou de formation qualifiante pour lesquels il faut apporter un complément de formation adapté aux prérequis attendus par les employeurs.
- Tout public francilien en recherche d'emploi ayant validé son projet dans le cadre d'un CEP (Missions locales, Cap emploi, Pôle emploi...), motivé et dont le profil est pertinent pour les emplois proposés. Priorité devra être donnée aux plus bas niveaux nécessaires pour acquérir les prérequis demandés pour occuper les emplois proposés, avec une attention particulière pour les niveaux Bac et infra, mais possibilité d'aller au-delà si la pénurie de compétences correspond à des emplois supérieurs.

Partenaires :

- Entreprises, acteurs de l'emploi, PLIE, OPCO, groupements d'employeurs, structures territoriales (GIP-emploi de Roissy, Orly international, *French Hospitality in Europe*, *association des hôteliers du Grand Roissy*, agences de développements)
- Acteurs de l'orientation et de l'emploi, MDPH + CEP franciliens (dont les Cap Emploi).
- Départements, Etat, comités de bassins des 25 bassins d'emploi, communautés d'agglomération.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION PROPOSEE

L'action vise à lancer des appels à manifestation d'intérêt, des appels à projets afin de faire remonter des propositions portées par des partenariats constitués à minima d'un employeur et d'un organisme de formation proposant à la fois :

- des emplois à pourvoir avec les profils des postes
- une description des prérequis attendus par l'employeur pour l'embauche,
- une présentation de la démarche de formation par l'organisme pour préparer les publics au pré requis. Celle-ci peut être qualifiante, professionnalisante en complément d'une expérience ou d'une qualification déjà acquise, d'adaptation au poste de travail (démarche POE). Cela peut être en articulation avec un autre dispositif de formation

L'action de l'opérateur de formation permettra de développer les qualifications et la professionnalisation des bénéficiaires en lien avec les attentes de l'employeur ou des secteurs professionnels en tension concernés. Toutes les conditions d'acquisition et de développement des compétences et qualification dans les délais attendus par l'employeur pourront être mobilisées. Cela intègre par exemple toute pédagogie multimodale, de la formation en situation de travail, de l'alternance, des stages à l'étranger si justifié et validé par l'employeur potentiel.

Dans tous les cas ce(s) dernier(s) devra être partie prenante des parcours d'acquisition des compétences pour favoriser l'ajustement de ces derniers à ses attentes.

La mobilisation de la méthodologie régionale de sécurisation des parcours sur la base de carte de compétences sera encouragée afin de favoriser le dialogue entre les employeurs et les opérateurs de formation ou de sourcing.

Celle-ci repose sur une description précises des prérequis attendu par l'employeur à la prise de poste. Cela permet à l'organisme de formation ou de sourcing d'identifier les écarts entre les acquis détenus par les candidats et ce qui est exigé par l'employeur. De là il sera possible de construire des parcours de formation personnalisés en lien avec les situations professionnelles auxquelles seront confrontées les personnes formées et embauchées.

A titre d'exemples

- ⇒ Au niveau sectoriel sur tourisme et du commerce en zone touristique : il s'agit d'adapter les codes, savoir-être, posture professionnelle et relation-clientèle en contexte international, compétences numériques et linguistiques. Au-delà des référentiels-métiers, les contenus des formations dispensées s'appuieront de façon prépondérante sur des situations de travail réelles afin de développer les compétences attendues par les professionnels de ces secteurs. A vocation internationale, les formations alterneront des périodes en centres et en entreprises avec une fréquence soutenue et s'appuieront sur les partenariats d'entreprises mobilisés dans le cadre du projet. Les langues pourront être enseignées comme matières spécifiques, mais aussi utilisées comme langues d'enseignement de matières plus techniques/métiers. Les actions conçues pourront s'articuler avec des dispositifs de mobilité professionnelle à l'étranger. Pour ce secteur, différents niveaux de qualification sont attendus de 5 à 3 pour des activités tels bagagiste, agent de sécurité, agent d'embarquement, vendeurs... (on n'évoque pas ici le secteur HCR, concerné mais nécessitant des actions différentes)
- ⇒ Au niveau entreprises, pour La Poste (Attachés bancaire), la SNCF (maintenance, conducteurs de tram/train), RATP (conducteurs de bus, agents d'accueil ou de sécurité) : ces employeurs recherchent des candidats en mesure d'intégrer leurs cursus internes ; le travail d'identification des prérequis et d'implication de l'entreprise dans le cadre de la méthodologie de parcours sécurisés favorise le sourcing au sein des dispositifs régionaux d'insertion des jeunes. Eventuellement, il sera possible d'ajouter des modules de compétences complémentaires sur les gestes et postures, sur les connaissances technologiques favorisant ensuite la réussite dans les cursus internes et l'intégration définitive.

Dans tous les cas les projets devront répondre aux exigences suivantes

- Ne pas se substituer à une réponse existante dans les dispositifs de droit commun et correspondant aux besoins des employeurs partenaires du projet en termes de délai de disponibilité, de compétences et de qualification, de localisation. Les publics à recruter **devront être sourcés prioritairement** dans ces dispositifs, notamment dans les dispositifs Programme Régional de Formation pour l'Emploi, Parcours Entrée dans l'Emploi, E2c, Programme régional de formations transversales.
- Engagement des employeurs concernés à **embaucher à minima 70% des candidats formés en CDI ou contrat d'une durée supérieure à 4 mois**. A défaut une pénalité sera appliquée (par ex : prise en charge de 10% des coûts de l'opération).
- Un budget intégrant des cofinanceurs participant à au moins 20% du cout total de l'opération globale en financement direct et/ou en valorisation avérée et prouvée de service.
- Que le budget intègre bien tous les actions à mener, ou à déléguer, par le porteurs du projet, y compris le travail de coordination et d'animation du partenariat et de rendu compte à la Région. Cela intègre la nécessité d'au moins 3 comités de pilotages (néanmoins adaptable selon la durée de l'action) un au début pour rappeler les modalités de fonctionnement de l'action aux partenaires, un en milieu d'action pour point d'étape et ajustement, un en fin d'action pour tirer les enseignements.

- Les coûts devront être comparables à ceux connus pour une prise en charge similaire des bénéficiaires.
- La mobilisation d'acteurs d'accompagnement (PLIE, CCAS, Cap Emploi, MDPH, conseillers insertion...) si le public ciblé le nécessite.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Taux d'insertion en emploi, taux d'emplois pourvus, taux d'abandons,
- Satisfaction des employeurs.
- Si qualification : taux de réussite
- Types de partenariats/de cofinanceurs.
- Nombre de parcours de qualification financés par la Région, effectif de candidats/effectif de bénéficiaires/volumes de places ouvertes, identification des territoires, secteurs et des métiers les plus représentés/ typologie de public

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Selon maturité du projet et cofinancements : Subvention/aides individuelles/MAPA

IX - VOLUMETRIE

- 650 bénéficiaires en 2019
- 2 500 bénéficiaires dès 2020

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

2019 : 5 M€ intégrant les coûts pédagogiques, de rémunération, d'animation et de fonctionnement des projets et les cofinanceurs pour environ 650 bénéficiaires

A partir de 2020 : 18M€ intégrant les coûts pédagogiques, de rémunération, d'animation et de fonctionnement des projets et les cofinanceurs pour environ 2 500 bénéficiaires

XI - CALENDRIER, SELON 4 NIVEAUX DE TEMPORALITE

Phase 1 :

- Repérage des bassins d'emploi et des secteurs d'activités à informer et à mobiliser sur cette démarche
- Préparation d'un appel à projet

Phase 2 : lancement de l'appel à manifestation d'intérêt

- Information des porteurs potentiels au sein de territoires, secteurs professionnels, cofinanceurs...
- Instruction des projets en continu sur l'année pour amorcer la démarche.

Phase 3 : mise en œuvre opérationnelle des actions, suivi et évaluation

- Contractualisation selon conditions : aides individuelles, subvention ou MAPA
- Pilotage,
- Suivi et évaluation.

Phase 4 :

- Retours d'expérience, organisation des années suivantes : détermination si AAP en continue ou ponctuel par secteur, si nécessité de lancer un marché sur besoins récurrents

Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST)

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

(Plusieurs axes et objectifs prioritaires peuvent être concernés)

- **AXE 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective**
 - ☐ Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi
 - ☐ Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Nouvelle modalité de formation encadrée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les actions de formation en situation de travail (AFEST*) correspondent à un besoin émis par les entreprises du secteur des métiers d'art, et plus globalement des entreprises de l'artisanat.

Ce besoin se caractérise par une longue période de professionnalisation en entreprise des stagiaires à l'issue de leur formation. Cette période répond à trois objectifs (pouvant être cumulatifs)

- acquérir et améliorer les gestes professionnels sur des formations de niches
- Répondre aux besoins des petites entreprises (notamment dans le cadre de reprise ou cession d'entreprise).
- acquérir ce qui relève de la gestion de l'entreprise artisanale pour une éventuelle création.

Une expérience similaire, menée par Institut National des Métiers d'Art (jusqu'en 2007 via des financements de l'Etat) répondaient à ces objectifs.

* Voir également les travaux de l'UNESCO-UNEVOC : formation en milieu de travail (FMT) élément clé de la réussite de l'EFTP (enseignement et formation techniques et professionnels), car c'est l'une des meilleures façons de faire en sorte que la formation soit toujours pertinente (UNESCO, 2015).

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

- Approfondir certains contenus professionnels et se spécialiser auprès de professionnels du secteur.
- Préparer les titulaires d'une certification dans les métiers d'art et de l'artisanat à la création/reprise d'activité.
- Permettre une meilleure insertion professionnelle sur les métiers de niches des métiers d'art.

Effets attendus :

- intégrer la formation et la situation de travail ;
- répondre au plus près aux besoins des entreprises ;
- favoriser le transfert des apprentissages ;
- découvrir la réalité du monde du travail ;
- sécuriser les parcours, les rendre opérationnels ;

- préserver le patrimoine francilien sur les métiers d'art.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

- Secteurs :
 - o Métiers d'art ;
 - o Elargissement aux secteurs appropriés et en tension lors de la deuxième phase.
- Publics :
 - o Jeunes en insertion ;
 - o Demandeurs d'emploi ;
 - o Public en reconversion
 - o Public handicapé
- Territoire : Région.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

1^{er} phase : expérimentation sur les stagiaires formés dans le cadre des dispositifs régionaux (PRFM, PRFE) sur les métiers d'art.

- Octroi d'une aide individuelle permettant l'accompagnement tutoré en entreprise (modification RI AIRE).
- Evaluation des résultats.

2^{ème} phase : généralisation sous la forme d'un appel à projets (AAP) destiné aux OFs qui proposent des parcours sécurisés associant formation + FEST sur des métiers relevant d'autres secteurs d'activité et conformes aux objectifs (acquisition et perfectionnement des gestes pro ; reprise, cession et création d'entreprise TPE)

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Taux d'insertion en emploi à l'issue de l'AFEST ;
- Taux de création et de reprise d'entreprise ;
- Taux de satisfaction des entreprises ;
- Taux de satisfaction des bénéficiaires ;
- Mobilisation du dispositif : nombre de bénéficiaires, d'entreprises, et à terme de secteurs d'activité / métiers concernés.
- Evaluation qualitative auprès des organismes (2^{ème} phase)

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

1^{er} phase : AIRE

2^{ème} phase : AAP

IX – VOLUMETRIE

1^{ère} phase (2019) : 150 stagiaires

2^{ème} phase (2020) : 650 avec possibilité d'extension du dispositif si les résultats sont avérés.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

- 1^{ère} phase (2019) : 1 500 000 €
 - o 1 500 € ingénierie par bénéficiaire : analyse de la situation de travail, analyse des besoins du stagiaire ; formalisation de l'accord (contrat) ; suivi.

- 5 400 € de rémunération du bénéficiaire sur une durée de 9 mois en moyenne.
 - Indemnité tutorat en entreprise
- 2^{ème} phase (2020) : 6 500 000 €

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ☐ 1^{er} phase = Déployable assez vite, dès juin 2019
 - ✓ Novembre 2018 à mars 2019 : étude des modalités de prise en charge juridique (statut) et financière (financement direct de l'entreprise ?).
 - ✓ Février 2019 : modification RI AIRE en CP
 - ✓ Mars 2019 : Contact avec les organismes des dispositifs PRFM et PRFE pour cibler les stagiaires en cours de formation / les entreprises du secteur pouvant être intéressées.
 - ✓ Juin 2019 : déploiement dispositif.
 - ✓ décembre 2019 : évaluation intermédiaire du dispositif et travaux sur potentielle montée en charge.
- ☐ 2^{ème} phase = Déployable à compter de juin 2020 et jusqu'en 2022.
 - ✓ janvier 2020 : communication auprès des entreprises
 - ✓ Lancement AAP en février 2020

Fablab des métiers et de la qualification (le Fab-MQ)

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

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

- X Contribuer à la transformation des filières stratégiques de l'économie régionale à travers le financement de parcours qualifiants ciblés prenant en compte les nouveaux besoins de compétences
- X Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises
- X Répondre aux besoins immédiats des entreprises, notamment dans les secteurs en tension, en lien avec Pôle emploi
- X Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- X Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- X Identification des évolutions des métiers et des compétences
- X Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

L'information sur les métiers, les qualifications et les formations initiales et continues est aujourd'hui pléthorique mais elle manque bien souvent son but. Désincarnée et théorique, cette information ne parvient pas à assurer une pleine appropriation par les jeunes et les actifs, et ce quel que soit leur statut, de l'arborescence des métiers, de leurs contraintes et de leurs avantages, des compétences nécessaires et de leur transférabilité ainsi que des formations devant être suivies pour y accéder. Plusieurs motifs expliquent ce relatif échec :

- Un développement sans précédent des offres de formation initiale et continue dont les intitulés et les contenus sont parfois absconds ;
- Une complexification et une diversification des modes de production qui conduisent au besoin d'une main d'œuvre de plus en plus spécialisée (intitulé de profession peu lisible) ;
- Une multiplicité d'acteurs intervenant dans le champ de l'orientation, de l'information métiers et du financement de la formation professionnelle sans concertation effective ;
- Le recours privilégié, par les acteurs chargés de la délivrance de l'information métier, à des plateformes d'information numérique qui fournissent une information exhaustive qui, du fait même de sa complétude, n'est pas immédiatement accessible à des personnes très éloignées de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce manque d'appropriation et de connaissances des offres d'emplois et de formation professionnelle par le grand public impacte, en conséquence, les institutions des services publics de l'emploi et de l'orientation ainsi que les branches professionnelles et les employeurs :

- Du côté des branches et des employeurs, de nombreux emplois ne sont pas pourvus sur des métiers méconnus, peu attractifs ou souffrant d'un déficit d'image ;
- Du côté des institutions, elles éprouvent fréquemment des difficultés de recrutement pour les formations et les parcours d'alternance préparant à ces métiers. Quand les offres proposées sont pourvues, elles sont confrontées à des taux d'abandon élevés et particulièrement onéreux en

raison d'une « découverte » au moment de la prise de poste par les stagiaires ou les alternants de la réalité des gestes et des métiers à effectuer (particulièrement observé dans les secteurs des services à la personne, dans le bâtiment, l'agriculture, la mécanique, etc.).

Le diagnostic est donc celui d'une relation tripartite complètement inefficace : le défaut d'appropriation réelle des métiers par les jeunes et les actifs induits des surcoûts conséquents pour les institutions (inefficacité des offres de formation proposées, taux d'échec importants et nécessaire remobilisation des publics) tandis que les employeurs peinent à recruter et à valoriser l'image de leurs métiers.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS :

Le Fablab des métiers et de la qualification, lieu central et partagé d'accès à l'information métiers et d'expérimentation immersive au cœur de chaque secteur d'activité professionnel poursuit les objectifs suivants :

Objectif général : Rendre visible les métiers, organiser l'offre de formation permettant d'y accéder, et incarner la réalité d'une profession et les réussites professionnelles qui peuvent en découler.

Objectifs spécifiques :

- Délivrer une information claire, argumentée, éclairée sur les métiers, les formations, et les évolutions de carrière, notamment dans les secteurs économiques en tension ou souffrant d'un déficit d'image.
- Au-delà, permettre à chaque Francilien d'expérimenter la réalité d'un métier par la mise à disposition d'outils de réalité virtuelle, de plateaux techniques et de démonstrations voire de démonstrateurs fournis par les branches professionnelles.

Effets attendus : les effets attendus par cette action se rapprochent de ceux constatés dans le cadre d'événements de type salons professionnels ou plus encore Olympiade des métiers :

- Elargissement des horizons de choix professionnels des jeunes et des actifs franciliens notamment vers les secteurs et métiers en tension par l'expérimentation d'une première pratique professionnelle et les échanges autour de parcours réussis ;
- Diminution des abandons en formation / alternance et en emploi liés au manque de connaissances préalables sur les métiers visés ;
- Meilleure identification, par le grand public, des habiletés et compétences transférables détenues par chaque actif, et ce quel que soit son statut (en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle, en exercice au sein d'une entreprise) ;
- Développement des compétences des acteurs de l'emploi et de l'orientation (branches professionnelles, employeurs, institutions du SPE et du SPRO) par une mise en relation régulière et une coordination accrue autour d'événements de promotions des filières ;
- Emergences de nouvelles approches et pratiques en matière de découverte des métiers.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

L'action Fablab des métiers et de la qualification s'adresse prioritairement aux jeunes (collégiens, lycéens, étudiants) et aux actifs franciliens. Pour autant, les institutionnels (acteurs du SPRO, prescripteurs, collectivités locales, rectorats), les OPCO ainsi que les branches professionnelles et les employeurs sont associés à ce lieu d'échanges et de pratiques.

Tous les secteurs d'activité sont concernés par le Fablab des métiers et des qualifications. Une attention particulière sera néanmoins accordée aux secteurs en tension.

L'objectif de cette action est de constituer un lieu central, commun et partagé par l'ensemble des Franciliens. La logique territoriale ne sera néanmoins pas exclue puisque le public disposera d'informations précises à l'échelle des bassins d'emplois.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Le Fablab des métiers et de la qualification est un lieu central, ouvert à l'ensemble des Franciliens dont l'objectif est non seulement de proposer les services traditionnellement offerts par les cités des métiers, mais surtout d'offrir aux Franciliens une véritable expérimentation de la réalité des différentes professions dans lesquelles ils envisagent de se positionner.

L'action comporte donc trois volets complémentaires :

- Une offre classique, de type cité des métiers proposant des entretiens avec des professionnels des institutions compétentes dans les domaines de l'orientation et de la vie professionnelle, testing de positionnement professionnel des visiteurs, une documentation en libre-service sur l'emploi, les métiers et les formations, des centres ressources informatiques et espaces multimédias.
- Une offre immersive où chaque Francilien pourrait « pratiquer » un premier geste professionnel et expérimenter la réalité d'un métier. Ce volet, essentiellement mis en œuvre et animé par les branches professionnelles et les OPCO partenaires du Fablab, comporte une dimension événementielle non négligeable puisqu'il est envisagé, une dizaine de fois par an sur une période minimale de 3 semaines d'organiser de véritables « expositions » professionnelles : déploiement par les branches professionnelles de leurs plateaux techniques et des dernières évolutions professionnelles (usine du futur, exosquelettes, pilotage à distance etc.), démonstrations par des professionnels et démonstrateurs à destination des visiteurs (cabines de conduite, modules d'immersion en VR, etc.) , co-formation entre visiteurs et participants à l'exposition, mobilisation d'ambassadeurs des métiers du CREPI mais également de MOF et de MAF, etc.
- Une offre qualifiante : véritable espace modulaire, le Fablab des métiers et de la qualification propose enfin, en dehors des périodes d'exposition, des espaces de co-formation destinés notamment au regroupement des participants aux formations à distance (MOOC et e-CFA) et à la passation d'habilitation / certification de courte durée.

Afin que le Fablab des métiers et de la qualification puisse pleinement répondre aux attentes de l'ensemble des parties prenantes (visiteurs, institutionnels et branches/employeurs), il est proposé de le déployer en deux temps distincts :

- Expérimentation : sur la base d'un premier cahier des charges élaboré par le conseil régional, un lieu, potentiellement temporaire, sera identifié. Pendant une année, le Fablab des métiers et de la qualification fonctionnera selon un modèle volontairement dégradé afin que chacune des parties prenantes puissent contribuer à sa co-élaboration (modularité des espaces, services proposés, ressources humaines permanentes nécessaires, horaires adaptés au plus grand nombre, co-construction des contenus numériques et interactifs, articulation de l'offre immersive avec les événementiels des branches et des salons professionnels afin de ne pas sur-solliciter le matériel technique des branches, etc.) ;
- Pérennisation : le Fablab des métiers et de la qualification tel que co-élaboré par l'ensemble des parties prenantes sera implémenté de manière durable sur le territoire francilien.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

S'agissant d'une action expérimentale, il convient de prévoir deux étapes successives : au cours de la première étape, d'une durée d'une année, il est proposé de lancer les premières initiatives couvrant les 3 axes d'intervention décrits ci-dessous. Concomitamment, le projet fablab sera co-construit avec l'ensemble des partenaires de sorte à identifier les besoins, à construire un modèle fédérateur qui s'inscrit dans les stratégies et les outils de communication des partenaires.

Dans ce contexte, les indicateurs de suivi sont, a minima, ceux listés ci-après :

- Nombre de visiteurs incluant des informations typologiques (statut – scolaire, étudiant, demandeur d’emplois, salariés, adresse, âge, personne en situation de handicap, etc.) ;
- Nombre de rendez-vous avec les conseillers permanents ;
- Nombre d’évènements immersifs organisés ;
- Nombre d’évènements qualifiants organisés ;
- Nombre de conventions de partenariat signées ;
- Nombre d’ateliers de co-élaboration du Fablab ;
- Nombre de participants par typologie (visiteurs, employeurs, branches, institutionnels) aux ateliers de co-élaboration du Fablab.

Dans la deuxième phase, au-delà de 2020, ces indicateurs initiaux pourront être complétés par des éléments d’appréciation de la qualité des prestations (nombre de visiteurs par évènement immersif, évaluation qualitative des évènements, taux de remplissage du lieu en dehors des périodes immersives, etc.).

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Dans le cadre expérimental, le portage du projet est assuré exclusivement par la Région Île-de-France: financement du lieu et des agents permanents, mise à disposition des espaces pour les branches professionnelles dans le cadre des évènements immersifs et qualifiants. Du fait de ce portage exclusif par la Région Île-de-France, les financements engagés obéiront aux règles de la commande publique. Des conventions de partenariat seront signées avec chacun des OPCO et chacune des branches partenaires du lieu. Les modalités de contractualisation pourront évoluer en fonction des résultats de l’expérimentation (portage multi-partenarial)

IX - VOLUMETRIE

La volumétrie estimée est la suivante :

- Année expérimentale (2020) : organisation de 5 actions immersives d’une durée de trois semaines minimum. Nombre de visiteurs attendus : 15 000 / an.

Année de pérennisation (2021 et suivantes) : organisation de 10 actions immersives d’une durée de trois semaines minimum. Nombre de visiteurs attendus : 30 000 / an.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L’ACTION

	2019	2020	2021
	Mission de préfiguration	Année expérimentale	Année de pérennisation
Nombre ETP mobilisés	0,5	20	30
Budget prévisionnel (hors ETP)	50 000	750 000	810 000
Budget RH prévisionnel	25 000	1 000 000	1 500 000
TOTAL BUDGET	75 000	1 750 000	2 310 000

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

2^{ème} niveau = Déployable à compter de 2020

- ✓ Hypothèse assez avancée, permettant de voir ce qu’il faut lancer
- ✓ Niveau de précision moins fin, mais documenté

Nouvelles approches de découverte des métiers

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- AXE 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
 - ✓ Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ✓ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ✓ Identification des évolutions des métiers et des compétences
- ✓ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Les approches en matière de découverte des métiers qui existent à ce jour sont **soit insuffisantes, soit peu efficaces**, puisque plusieurs constats sont faits :

- Connaissance limitée des métiers, des contraintes et avantages qu'ils présentent, des compétences qu'ils mobilisent, de la part des demandeurs d'emploi, des stagiaires en parcours de formation, mais aussi des conseillers en orientation professionnelle/Conseillers en Evolution Professionnelle.
- De nombreux postes/emplois non pourvus sur des métiers méconnus, peu attractifs ou souffrant d'un déficit d'image.
- Difficultés de recrutement pour les formations préparant à ces métiers, y compris sur les programmes régionaux.
- Abandons lors des formations ou lors des prises de poste en emploi car les stagiaires découvrent la réalité des métiers à cette occasion (particulièrement observé dans les secteurs des services à la personne, dans le bâtiment, l'agriculture, la mécanique...).
- Complexité de l'identification et de la valorisation des compétences attachées à chaque poste, notamment en matière de compétences transférables facilitant la mobilité et la reconversion professionnelles.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

L'action consiste à identifier des ressources expertes **au niveau de chaque bassin d'emploi francilien**, chargées de faire émerger et de mettre en œuvre de nouvelles approches de découverte des métiers, tout s'appuyant mieux sur les outils déjà à disposition (notamment plateaux techniques existants), afin de :

- Elargir les choix professionnels de demandeurs d'emploi franciliens ;
- Favoriser le recrutement sur des formations visant des métiers en tension peu connus ou souffrant d'une image dévalorisée, y compris en outillant les Conseillers en orientation ou en évolution professionnelles ;
- Diminuer les abandons en formation et en emploi liés au manque de connaissances préalables sur les métiers visés ;
- Faciliter l'identification des compétences transférables détenues par les Franciliens en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle ;
- Optimiser l'utilisation des plateaux techniques d'Île-de-France ;
- Faire émerger des nouvelles approches et pratiques en matière de découverte des métiers.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Public utilisateurs :

- Organismes de formation professionnelle souhaitant proposer à leurs stagiaires une meilleure connaissance de métiers, identifier des compétences transférables,
- Jeunes suivis en missions locales ou Demandeurs d'emplois avant de valider une entrée en formation ;
- Conseillers en orientation professionnelle/Conseillers en Evolution Professionnelle des différents prescripteurs.

Publics prescripteurs :

- Prescripteurs ;
- Organismes de formation.

Secteurs d'activités : tous secteurs, avec travail de veille sur les métiers à effectuer en lien avec Défi Métiers, Pôle emploi, les OPCO, observatoires et branches.

Territoire : Île-de-France.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Cette action se déroulera en deux phases :

- 2019 : identification de l'ensemble des plateaux techniques présents en Île-de-France, leurs caractéristiques, leur disponibilité et leur coût horaire ;
- 2020 à 2022 : développement de nouvelles approches dans le domaine de la découverte des métiers, et matérialisées par la mise en place de ressources expertes au sein de chaque bassin d'emploi francilien.

2019 :

- appel à projets, afin de réaliser un **recensement exhaustif des plateaux techniques** présents en Île-de-France, de leurs disponibilités, de leur coût horaire et des conditions pour y accéder. Ce recensement permettra une meilleure connaissance de l'offre disponible en termes de plateaux techniques, à destination des organismes de formation et des prescripteurs (missions locales, en particulier), et une utilisation optimisée et plus intensive de ceux-ci, sur les plages horaires non utilisées.
- appel à manifestation d'intérêts sera lancé, afin de **développer des ressources expertes dans la découverte des métiers**, qui proposeront des outils innovants et qualitatifs à disposition de l'ensemble des prescripteurs et des organismes de formation et mobilisables pour les stagiaires des dispositifs régionaux de formation, les jeunes suivis en missions locales et les demandeurs d'emplois.

Ces ressources devront être à même de proposer des démarches complètes et variées de découvertes des métiers par :

- **Un accès facile et rapide à des temps de découverte des métiers sur des plateaux techniques**, basé sur le travail de recensement des plateaux techniques effectué dans la première phase de l'action, pour réserver et proposer des créneaux d'utilisation de ces plateaux.
- **Le développement et la mobilisation de nouvelles approches** dans ce domaine, par exemple via la réalité immersive ou le travail sur les compétences transférables des personnes, la mise en situation professionnelle...

- La mobilisation, si nécessaire et en fonction du degré d'élaboration du projet professionnel des bénéficiaires, d'une palette d'outils plus classiques pour la découverte des métiers (présentation de métiers par des professionnels, visionnage de vidéos sur les métiers, entretiens avec des professionnels, visites en entreprises, enquêtes professionnelles, etc.)

Elles disposeront de **lieux d'accueil** répartis sur les bassins d'emploi ou accessibles, afin d'accueillir les bénéficiaires orientés par les prescripteurs et les organismes de formation.

A noter : la mise en place d'une **coordination de ces ressources** réparties sur tout le territoire francilien sera à envisager.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- ✓ Nombre de plateaux techniques recensés ;
- ✓ Nombre d'heures de plateaux techniques réservées via les ressources ;
- ✓ Nombre de personnes ayant effectué un plateau technique ;
- ✓ Nombre moyen de PT effectué par une personne ;
- ✓ Nombre de personnes prises en charge par les ressources ;
- ✓ Nombre / fréquence de recours aux ressources par les professionnels (OF et prescripteurs) ;
- ✓ Types d'actions réalisées ;
- ✓ Nombre de projets professionnels validés ;
- ✓ Nombre et type de formations intégrées à l'issue de l'action ;
- ✓ Nombre et type d'emplois décrochés à l'issue de l'action
- ✓ Evaluation qualitative des actions innovantes développées (indicateurs à construire en fonction des projets financés).

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Appel à projets pour le recensement des plateaux techniques.

Appel à manifestation d'intérêts pour développer les nouvelles approches et mettre en place les ressources.

IX - VOLUMETRIE

Expérimentation en 2020 sur la base d'un panel de 8 bassins d'emplois, puis déploiement sur les bassins d'emploi restant, 8 bassins en 2021 et 9 bassins en 2022.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Pour le recensement des plateaux techniques » : 50 000 €.

Pour la mise en place des ressources expertes : 150 000 € par bassin.

Budget 2019 = 0€

Budget 2020 = 150.000*8 = 1.200.000€

Budget 2021 = 150.000*16 = 2.400.000€

Budget 2022 = 150.000*25 = 3.750.000€

Budget total = 7.350.000€

Estimation en ETP CRIF SD Socle :

- Lancement de l'appel à projets Recensement des PT franciliens : rédaction du cahier des charges, publication + instruction + rapport + paiement + maintenance/suivi/actualisation : 0.1 ETP annualisé.

- Lancement de l'appel à manifestation d'intérêts : concertation projet + rédaction du cahier des charges, publication + instruction + attribution (rapport, convention, paiement) : 0.5 ETP.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ✓ 2019 : Lancement de l'AAP sur le recensement des plateaux techniques et concertation des acteurs sur les besoins et les démarches innovantes.
- ✓ 2020 : Lancement de l'AMI sur les nouvelles approches et la mise en place des ressources.
- ✓ 2021/2022 : Mise en place des ressources sur l'ensemble du territoire francilien.

VALORISER ET OPTIMISER L'INSERTION PAR L'ALTERNANCE

PARCOURS « « ACCES A LA FORMATION / QUALIFICATION » »

I - AXES DU PACTE CONCERNES PAR L'ACTION

- **Axe 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective**
- **Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
 - ☐ Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives
 - ☐ Améliorer la fluidité des parcours
 - ☐ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation
 - ☐ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

X Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)

III - DIAGNOSTIC

De nombreux jeunes sont exposés, chaque année, à une véritable déconnexion sociale. On compte, à *minima*, 20 000 décrocheurs par an en Île-de-France, sortis, prématurément ou non, du système scolaire sans diplôme ou qualification et qui, très vite, disparaissent des « radars institutionnels ». Ces jeunes font l'objet d'un accompagnement dédié réalisé notamment par de multiples acteurs locaux (prescripteurs du service public de l'emploi, missions locales, E2C, Dispositif Avenir Jeunes (EDI et PEE) etc. Mais si pour un peu plus de 54 % des près de 168 000 jeunes suivis par les missions locales franciliennes en 2017 l'accompagnement s'est conclu par une sortie positive, restent néanmoins 76 000 jeunes pour lesquels la voie vers l'insertion est laborieuse. Et même lorsqu'un accompagnement adapté aura permis à ce public d'accéder à une formation correspondant à son attente, la recherche d'un contrat en entreprise peut constituer un frein qui va ralentir, sinon empêcher, l'inscription des publics cibles dans une formation en apprentissage.

La refonte de l'apprentissage, avec la loi Avenir professionnel de septembre 2018, généralise les dispositifs franciliens d'accès à l'apprentissage et de sécurisation des parcours à l'ensemble du territoire national :

- « Préparation à l'apprentissage » : un appel à projet national permet aux CFA candidat, dès 2019, de proposer un parcours de « préparation à l'apprentissage », formation de longue durée qui vise à préparer les jeunes pendant près d'un an à une insertion réussie en apprentissage ;
- Accès à un contrat : la loi du 5 septembre 2018 impose aux CFA d'accueillir en début de formation, pour une période maximum de 3 mois, les jeunes sans contrat en entreprise et de maintenir en formation pendant une période maximum de 6 mois les jeunes subissant une rupture de contrat. Les Opérateurs de Compétences (OPCO) auront la possibilité de soutenir spécifiquement ces dépenses engagées par les CFA.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

1. Objectif général : favoriser l'accès des jeunes les moins qualifiés à la formation et la qualification, qu'ils s'agissent d'actions de formation professionnalisantes, qualifiantes ou via la voie de l'alternance, sur les premiers niveaux de formation, quel que soit le secteur d'activité considéré
2. Objectifs spécifiques :
3.
 - Informer, sensibiliser, faire découvrir l'alternance et ses métiers, confirmer un projet professionnel ;
 - Favoriser la connaissance du marché du travail local pour construire un projet professionnel réaliste et réalisable
 - Transmettre les outils, les méthodes, et la posture nécessaires devant faciliter la conclusion d'un contrat en alternance ;
 - Transmettre aux jeunes les plus en difficulté comme aux personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi les prérequis nécessaires à la poursuite d'un parcours réussi en alternance ;
 - Guider et soutenir les jeunes dans leur recherche de formations, d'entreprise en amont de l'entrée en alternance comme dans le courant de leur formation en cas de rupture de contrat.

Effets attendus : le soutien apporté par la Région Île-de-France doit permettre de développer l'accès à l'alternance des jeunes qui en sont le plus éloigné. Le retour d'expérience de la Région en la matière confirme la nécessité de ce type de dispositifs. En 2017, les résultats du soutien régional étaient les suivants :

- Pour la préparation à l'apprentissage (ou accès renforcé), 1 600 jeunes ont bénéficié de ce dispositif avec un taux de sorties positives⁶ de 54% ;
- Pour l'accueil des non-diplômés, 6 100 démarrages sans contrat étaient comptabilisés sur les premiers niveaux de qualification avec un taux de sorties positives de 53% après accompagnement (contrat d'apprentissage, emploi ou retour en formation initiale ou continue) ;
- Pour le suivi en cas de rupture de contrats, 500 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement individualisés avec 65% de signatures d'un nouveau contrat d'apprentissage.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

L'action « » concerne essentiellement les publics les plus éloignés de la formation et des réseaux d'employeurs. Plus spécifiquement, l'action « accès renforcé » (détaillée au point VI) visera les décrocheurs scolaires et universitaires, les jeunes orientés par les acteurs du service public de l'emploi et les organismes d'accompagnement (E2C, EDI, PJJ, etc.) peu ou pas qualifiés, les jeunes issus des quartiers politique de la ville, les NEETS, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Aucun secteur d'activité économique spécifique n'est privilégié a priori : l'intervention régionale se concentrera spécifiquement sur les secteurs non soutenus ou faiblement soutenus par les OPCO. Par ailleurs, cette action sera centrée sur les formations qui mènent à des métiers de premiers niveaux d'insertion (niveaux V et IV) tout en permettant, pour le public désireux et en capacité de poursuivre une formation, une montée en qualification progressive correspondant aux niveaux moyens d'une insertion pérenne sur le territoire francilien.

⁶ Sorties positives : contrat d'apprentissage, emploi, contrat de professionnalisation, retour en établissement scolaire ou en université, formation continue. Les prolongations de passerelles ainsi que les orientations en E2C, EPIDE, etc. sont exclues des données indiquées.

L'approche territoriale coïncidera au maximum avec les priorités définies à l'échelle de chaque bassin d'emploi suite à un diagnostic partagé entre les différents acteurs locaux (employeurs, prescripteurs, centres de formation, financeurs).

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

L'action «ACCES A LA FORMATION / QUALIFICATION » se structure autour de deux blocs distincts et complémentaires :

- Accès renforcé :
 - Des temps expériences, in situ, en entreprises selon la logique promue par les expérimentations FEST (Formation En Situation de Travail) ;
 - Des travaux en groupe afin de travailler sur la place de chacun au sein du collectif (avoir une place reconnue au sein d'un collectif de pairs, émulation, soutien...) ;
 - Un accompagnement individualisé et personnalisé réalisé à la fois par un tuteur de formation (référént de formation) et un tuteur en entreprise, les tuteurs étant eux-mêmes invités à une étroite collaboration ;
 - La préparation à l'obtention du certificat CléA ou tout autre certificat de compétences (y compris ceux des branches professionnelles) ;
 - Un accompagnement social visant notamment à soutenir les jeunes les plus en difficulté dans leurs problématiques de transport, logement, santé, démarches administratives, par l'appui des partenaires spécialisés
- Accès à un contrat et sécurisation du parcours : complément des modalités de soutien prévues par les OPCO (entrée en formation des jeunes sans contrat pour une durée de trois mois et maintien en formation des jeunes subissant une rupture de contrat), ce bloc d'intervention intégrerait les modules suivants :
 - Des travaux en groupe afin de travailler sur la place de chacun au sein du collectif (avoir une place reconnue au sein d'un collectif de pairs, émulation, soutien...) ;
 - Un accompagnement individualisé et personnalisé réalisé à la fois par un tuteur de formation (référént de formation) et un tuteur en entreprise ;
 - Un accompagnement social visant notamment à soutenir les jeunes les plus en difficulté dans leurs problématiques de transport, logement, santé, démarches administratives, par l'appui des partenaires spécialisés.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Nombre et profil des bénéficiaires (âge, genre, niveau de formation, prescripteur,...)
- Indicateurs de diversification :
 - Taux de bénéficiaires issus de des quartiers politique de la ville
 - Taux de bénéficiaires issus des prescripteurs locaux (missions locales, Pôle emploi, APEC, E2C, EDI, PEE, PJJ, EPIDE, etc.)
 - Taux de bénéficiaires en situation de handicap
 - Taux de bénéficiaires issus d'une structure de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS/PSAD)
- Taux de sorties positives (signature de contrats d'apprentissage, accès ou retour en formation, mais aussi signature d'un CDD, CDI ou Contrat de professionnalisation, entrée en formation qualifiante, ...)

L'ensemble de ces éléments est recueilli via une application extranet régionale dédiée. La Région est également attentive aux données plus qualitatives recueillies dans le cadre des rencontres avec les CFA, des participations aux comités de pilotage des actions et/ou des bilans transmis.

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Tout CFA ou organisme de formation souhaitant adhérer à l'action «ACCES A LA FORMATION /

QUALIFICATION » » transmet chaque année son projet à la Région, sous la forme d'un dossier de candidature, fourni par la Région et disponible sur un système d'information dédié.

Après instruction, les projets sont soumis à l'approbation de la Commission permanente du Conseil Régional d'Île-de-France qui, le cas échéant, attribue le financement régional, dans la limite du budget disponible.

IX - VOLUMETRIE : Le volume de jeunes accompagné est estimé un total de 5 750 jeunes par an.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION : Le budget prévisionnel se décompose, chaque année, comme suit :

		Nombre de jeunes	Montant forfaitaire (€)
1- Accès renforcé à l'alternance	Public nécessitant une mise à niveau avant d'entamer une formation en alternance	750	1 500
	Personnes en situation de handicap	500	2 300
Sous-total		1 250	2 275 000
2- Accès au contrat (en amont ou suite rupture)	Public prioritaire (relevant des indicateurs de diversification)	2 600	2 000
	Tout public	500	1 500
Sous-total		3 100	5 950 000
TOTAL		4 350	8 225 000

Ce montant correspond :

- Concernant le bloc 1 - Accès renforcé à l'alternance :
 - Un accompagnement d'une durée de minimum de 2 mois et maximale de 9 mois. Pour les personnes en situation de handicap, l'Agefiph pourra intervenir en cofinancement.
 - Les montants forfaitaires indiqués ne sont versés qu'en cas de sorties positives constatées. Afin de prévenir la tentation que pourrait avoir certains CFA de sélectionner en amont les publics les plus susceptibles de connaître une sortie positive, des objectifs d'indicateurs de diversité seront requis au moment de l'appel à projets et conditionneront l'attribution de la subvention ;
 - La modulation des montants forfaitaires entre « Public nécessitant une mise à niveau » et « Personne en situation de handicap » vise à prendre en compte les surcoûts induit par l'accueil de personnes en situation de handicap (interprète sourd et muet, accompagnement social renforcé, éducateur spécialisé, etc.).
- Concernant le bloc 2- Accès au contrat :
 - Un accompagnement vers la signature du contrat d'apprentissage, d'une durée minimum de trois semaines et maximale de 16 semaines par bénéficiaire (12 en CFA et 4 en entreprise) ;
 - Les montants forfaitaires indiqués ne sont versés qu'en cas de sorties positives constatées ;
 - La modulation des montants forfaitaires entre « Public prioritaires » et « Tout public » vise à prévenir la tentation que pourrait avoir certains CFA de sélectionner en amont les publics les plus susceptibles de connaître une sortie positive. Cette différence de montant inclut par ailleurs les taux d'échec plus élevés des publics dits prioritaires.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE : 1^{er} niveau = Déployable assez vite, dès 2019

Approche Compétences des réseaux d'acteurs.

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- AXE 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective, **en lien avec le périmètre des bassins d'emploi.**

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- X Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- X Identification des évolutions des métiers et des compétences
- X Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Le Pacte régional proposé dans le cadre du Plan d'Investissement compétences doit s'appuyer sur l'actualisation régulière des diagnostics des besoins emplois formations de la région, mais également sur une concertation la plus large possible.

Si en Île-de-France, comme dans les autres régions, les instances « constituées » (CREFOP, CTEF, comités de pilotages thématiques...) fonctionnent et permettent déjà de larges échanges à la fois sur les constats et sur les mesures à prendre, ils restent le reflet d'un fonctionnement qui est aussi bien à la source que le témoin impuissant des carences du système actuel emploi/formation.

Si ce dernier fait la preuve de son efficacité, il n'empêche pas une multitude d'acteurs de ne pas trouver la possibilité de recruter les compétences qui leurs sont nécessaires, ou de mobiliser les propositions ayant vocation à améliorer les interventions existantes.

De plus, le nombre d'acteurs représentatifs étant importants, les réunions et concertations restent lourdes à organiser, délicates à animer pour permettre à chacun de faire valoir son point de vue et ses idées,

Sans évacuer ces exercices qui restent des moments importants pour la synergie régionale, l'Etat et la Région souhaitent associer le plus largement possible les parties prenantes au-delà des « corps constitués » pour apporter et identifier des éclairages complémentaires et des angles d'approches différents. En effet, nombreuses sont les structures ou les réseaux d'opérateurs qui soulignent leur impossibilité, et parfois leur non volonté, de s'inscrire dans les cadres existants.

Il est donc proposé de profiter des possibilités offertes par le PIC, ainsi que de l'esprit d'ouverture et d'innovation qu'il souhaite impulser pour tenter de mobiliser ces réseaux d'acteurs et en quelques sorte de les « challenger » pour faire remonter des propositions qui pourraient éventuellement être effectivement une source d'innovation ou de complément des dispositifs classiques.

A ce propos, il est régulièrement rappelé que les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à adapter les référentiels de formation et que les attentes des employeurs changent de nature : ainsi, alors que dans les années de crise ceux-ci recherchaient des candidats qualifiés pour assurer une certaine adaptabilité aux circonstances, la tension actuelles sur le marché de l'emploi les conduisent à privilégier une « capacité à faire » plutôt qu'une certification pour pouvoir recruter plus vite. C'est ainsi

que l'approche par les compétences, notamment les savoirs être, s'avère souvent mise en avant comme particulièrement pertinente pour détecter les potentiels.

Si bien avant ce phénomène la Région avait travaillé sur cette approche pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des publics les plus fragiles, cette démarche a bien été initiée à partir des constats faits auprès des acteurs de terrains.

C'est donc pour offrir aux réseaux de ces derniers, la possibilité de s'exprimer que l'Etat et la Région ont souhaité intégrer dans leur démarche une modalité de sollicitation des réseaux à proposer des projets plutôt qu'une seule démarche de concertation qui auraient conduits à centraliser les actions par la Région.

Comme préconisé par l'Etat, le Plan d'investissement offre l'opportunité de les intensifier et de tester d'autres façons de faire, dans un contexte de fortes transformations des besoins des compétences, en acceptant, dans la mesure où on ne sait pas former aux métiers qui n'existent pas encore, de :

- partir de ce qui existe et de penser des adaptations progressives et agiles à partir de ce que l'on connaît ;
- favoriser des logiques d'expérimentation pour tester autrement avant d'essayer dans les dispositifs plus « institutionnels » mais capables de toucher des effectifs plus conséquents.

Enfin l'intérêt est également d'irriguer des réseaux avec des moyens qui n'étaient pas disponibles jusqu'à présent et ainsi de démultiplier les orientations et les effets du Pacte auprès du plus grand nombre d'acteurs, de publics et des territoires, au-delà de ceux avec lesquels la Région et l'Etat ont l'habitude de travailler.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Dans le cadre des orientations du Pacte, il s'agit de s'appuyer sur l'esprit d'initiative des réseaux d'acteurs et des bassins d'emplois pour :

- Faire remonter des propositions d'actions innovantes et d'envergure aussi bien sur la production d'outils pour identifier l'évolution des besoins en compétences, que de formations et d'accompagnement des publics, de sourcing et de mobilisation de ces derniers, ou même de valorisation des métiers et des emplois.
- Favoriser l'identification des emplois, activités, compétences du futur et former dès maintenant à ceux-ci ou à être plus réactifs pour adapter les compétences aux métiers existants mais se transformant. Cela suppose de favoriser les modalités d'apprendre à apprendre pour le plus grand nombre d'actifs.
- Favoriser l'identification des « compétences transversales » et pour organiser leur développement et leur adaptation dans des contextes professionnels évolutifs, éventuellement dans une logique de modules complémentaires à des actions professionnalisantes.
- Tester de nouvelles approches de parcours pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Les projets proposés concerneront les publics visés par le Pacte, prioritairement sur les secteurs d'activités peinant à trouver des compétences, mais des propositions intéressantes en terme d'innovation et de complémentarité aux dispositifs existant sur les autres secteurs pourront être considérées.

L'ensemble des bassins d'emploi, mais prioritairement les zones QPV, seront concernés.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Elle constitue en la remontée, en continu, de projets à l'issue d'AAP ou AMI auprès des têtes de réseaux des acteurs tels que les Conseils départementaux, EPCI, structures ESS, OPCO, PLIE, ARML, représentations des organismes de formation (UROF, FFP...)... en mesure de relayer auprès de leurs adhérents l'appel à projet ou à manifestation d'intérêt rappelant les grandes orientations et exigences du Pacte. Ces têtes de réseaux devront effectuer une première sélection pour vérifier que les propositions correspondent aux orientations, qu'elles apportent un plus (en effectif, en modalité, en couverture, en innovation) à l'existant avant de les faire remonter à la Région.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Nombre et profil des porteurs
- Types d'actions proposées : repérage de besoins, accompagnement des employeurs, valorisation des métiers, formations spécifiques, accompagnement spécifiques...
- Nombre de bénéficiaires par type d'action.
- Actions qualifiées de nouvelles pour un territoire, un secteur d'activité, un type de public, un type de compétences à acquérir, une modalité de prise en charge...

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

La modalité de subventionnement, limité à 80%, des coûts des projets, sera privilégiée à la suite d'appels à projet ou de manifestation d'intérêts.

IX - VOLUMETRIE

Sera constaté au fil des propositions et des typologies d'actions considérées.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Il est envisagé un budget d'environ 24, 5 M€

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ☐ 1^{er} niveau = Déployable assez vite, dès 2019

AXE 2

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

Les montants et nombre de bénéficiaires figurant dans chacune des fiches action sont fournis à titre indicatif sous réserve de l'adoption des budgets supplémentaires par le conseil régional

Ouverture du dispositif

« Parcours d'Entrée en Emploi » aux bénéficiaires de RSA

I - AXES DU PACTE CONCERNE

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

- ☐ Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives
- ☐ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III – DIAGNOSTIC

Le modèle d'ingénierie pédagogique du dispositif PEE a fait ses preuves depuis 2011, (moyenne de 48% de sorties emplois et formation pour les parcours « classiques » et 68% pour les parcours sécurisés construits avec la SNCF et la RATP depuis 3 ans en Seine-Saint- Denis avec un financement du département à hauteur de 20% de places pour les bénéficiaires du RSA)

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

- Expérimenter la méthodologie de prise en charge du dispositif Parcours Entrée dans l'Emploi en direction des publics bRSA. Identifier et formaliser les conditions de prises en charge de ce public.
- Expérimenter l'ouverture des parcours sécurisés vers l'emploi à ce public en lien avec les besoins des employeurs du territoire.
- Démultiplier la capacité à mettre en place les conditions de prise en charge de ce public.
- Stimuler les stagiaires et les OF (innovation pédagogique) de par l'introduction d'une mixité jeunes/adultes

Effets attendus :

- meilleure adéquation entre les compétences des publics avec les besoins des entreprises
- accès à l'emploi facilité par cette modalité de parcours « sans couture »
- renforcement du partenariat entre les acteurs de la formation et les entreprises

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Bénéficiaires du RSA peu ou pas qualifiés (niveau V et infra), élargissement éventuel à des adulte DELD. Le dispositif PEE s'adresse à un public pas ou peu qualifié, en difficulté d'insertion professionnelle, devant construire, confirmer et/ou approfondir son projet professionnel. Dans le cadre des parcours sécurisés vers l'emploi, le territoire et les secteurs visés sont définis par les besoins de recrutement des entreprises dans une démarche de réponse formation adaptée aux compétences exigées par celles-ci.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Un bénéficiaires RSA pourra bénéficier d'une prise en charge et éventuellement d'un parcours dit sécurisé dans un groupe constitué au sein du PEE. Pour le parcours « classique », il bénéficiera d'un positionnement à l'aide de la carte de compétence puis se verra proposer un parcours de formation composé, selon ses besoins, des unités pédagogiques prévues : projet professionnel, communication, TIC, remise à niveau, projet collectif. Des évaluations intermédiaire et finale lui seront proposées lors de son parcours. A l'issue de celui-ci, il lui sera proposé un plan d'action pour la mise en œuvre de la solution préconisée à la sortie de formation. La durée du parcours est entre 70h et 945h en centre. Pour le parcours sécurisé (ciblé sur un secteur ou des métiers bien identifiés ou multi secteurs en tension sur un territoire), les ingénieries pédagogiques et les activités en entreprise, en formation qualifiante sont partagées. Il bénéficiera de 450 heures en centre + 150 heures en entreprise.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Part des demandeurs d'emploi (+de 26 ans) y compris BRSA de niveau V et infra dans les parcours PEE, y compris sécurisés
- Taux de sortie en emploi et en formation des DE à l'issue du parcours PEE, y compris parcours sécurisés
- Type de suite de parcours
- Taux d'abandon et identification des raisons

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Marchés

IX - VOLUMETRIE

1 000 bénéficiaires en 2019 avec montée en puissance progressive sur les années suivantes si action probante.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

8 500 000 € sur 2019 en année pleine.

XI – CALENDRIER PREVISIONNEL

- Avenant au marché PEE en cours modifiant le public éligible
- En complément des marchés PEE émission d'un bon de commande spécifique
- Déploiement de la rémunération
- Animation et suivi de l'expérimentation

La capacité de montée en charge dépendra des conditions juridiques d'élargissement du marché PEE en cours,

de la complémentarité de cette action avec celles des huit départements franciliens et notamment de la plus-value de cette modalité pour ce public.

Formation des bénéficiaires de la Protection Internationale

I - AXES DU PACTE CONCERNE

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

Les objectifs visés sont :

- ✓ Déployer des places supplémentaires de formation linguistique à visée professionnelle pour les personnes bénéficiaires de la protection internationale
- ✓ Former des demandeurs d'emplois BPI pour faire face aux difficultés de recrutement franciliennes

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

Il s'agit de formations à destination de public peu qualifié ou n'ayant pas de maîtrise

III - DIAGNOSTIC

Le public des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI), public fortement représenté en Île-de-France connaît des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi et/ou à la reconnaissance de leurs compétences, mal prises en charge à ce jour par les dispositifs de droit commun.

Dans un contexte de difficultés de recrutement, ce public, autorisé à travailler, constitue un potentiel de compétences pour l'Île-de-France, et les entreprises franciliennes. La maîtrise de la langue française constitue la base essentielle d'une insertion professionnelle sur le marché du travail

Or, les prescripteurs du service public de l'emploi relèvent, pour l'Île-de-France, des besoins insuffisants en offre de formation de linguistique, sur l'ensemble des territoires.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Il s'agit de déployer une offre de formation linguistique pour ce public réfugiés, formations linguistiques à visée professionnelle (de niveau A2 / B1), en complémentarité de l'offre existante (dans le cadre du CIR ou des formations mises en place par la DRJSCS). Il pourrait s'agir d'ouvrir des parcours de 300h pour 2000 bénéficiaires.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Les formations linguistiques seront à destination des bénéficiaires de la protection internationale et demandeurs d'asile. Il sera déployé en majorité à Paris (facilité d'accessibilité pour ces publics dont la problématique de logement les conduit à changer souvent de domicile).

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Les formations porteront sur :

- Organisation d'ateliers linguistiques à visée professionnelle
- Accompagnement social et professionnel
- Elaboration d'un projet professionnel en lien avec le référent du SPE

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

Les indicateurs de suivi et d'évaluation suivants pourraient être mise en œuvre :

- Nombre de bénéficiaires
- Durée des formations
- Nombre de sortie en emploi (CDD, CDI, Intérim, formations) dans les 6 mois suivant la formation

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Un marché public sera lancé pour sélectionner les organismes de formation.

IX - VOLUMETRIE

- 2019 : 1000 bénéficiaires
- 2020 : 2000 bénéficiaires
- 2021 : 2000 bénéficiaires
- 2021 : 2000 bénéficiaires

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Sur une base de formations pour 2 000 bénéficiaires, avec des parcours de de 300 heures, à 25 euros/heure, le budget serait de 7,5 M€ en 2019 et réévalué selon les résultats et les besoins en 2020.

XI- CALENDRIER

- 2019 : lancement de l'action

Déploiement et financement des certifications CléA

I - AXES DU PACTE CONCERNE

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

- ✓ Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives
- ✓ Améliorer la fluidité des parcours

II - CATEGORIE D'INTERVENTION :

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)

III - DIAGNOSTIC

Dans les dispositifs Parcours d'Entrée en Emploi (PEE), Espaces de Dynamique d'Insertion (EDI) et Compétences de base professionnelles (CBP), il est attendu le passage de la certification CléA, a minima la préparation opérationnelle aux modules CléA.

Les résultats 2017 à l'obtention de la certification par les stagiaires des dispositifs PEE et CBP, des publics en situation d'illettrisme ou non lecteurs non scripteurs car non scolarisés dans leur pays d'origine, montre un taux d'obtention de 15% en moyenne. Il s'agit donc de renforcer l'obtention de la certification par les stagiaires et les ingénieries pédagogiques nécessaires pour optimiser cette obtention, gage de sécurisation des parcours.

A noter : tous les stagiaires ne passent pas la certification car il arrive que la durée de parcours de formation ne le permette pas (entrée en emploi, en CFA, abandons, interruptions).

De plus, depuis la fin du financement par le FPSPP, la prise en charge du financement de cette certification et à rechercher, y compris pour les publics non demandeurs d'emploi (ex : PPSMJ) dont les régions ont la responsabilité.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Sécuriser les parcours vers l'emploi des demandeurs d'emploi non qualifiés inscrits dans les formations régionales aux savoirs de base par le déploiement des certifications CléA

- Augmenter le volume de certifications dans les PEE, CBP et EDI, **de 15% à 50%** sur 3 années.
- Identifier les stagiaires de niveau V et infra entrant en emploi et n'ayant pas présenté la certification CléA durant leur parcours pour informer les entreprises de la nécessité de poursuivre la préparation au CléA et son obtention.
- Financer le passage de l'examen.

L'effet attendu est une augmentation des certifications CléA et une plus grande visibilité de la politique régionale en matière d'accès à la certification CléA pour les publics peu ou pas qualifiés.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Stagiaires des dispositifs PEE, EDI, CBP et PPSMJ non demandeurs d'emploi de niveaux V, infra V et non identifiable, en situation d'illettrisme ou peu ou jamais scolarisés dans leur pays d'origine.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

- Organiser une communication en direction des structures de formation pour afficher les intentions fortes de la Région ;
- Etablir des bilans réguliers avec les prestataires et identifier les freins à l'obtention de la certification pour les publics mentionnés ci-dessus ;
- Renforcer le déploiement de la certification CléA pour les publics visés, avec l'appui du Centre de Ressources Illettrisme et maîtrise de la Langue ;
- Organiser des remises officielles de certifications.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Nombre de stagiaires de niveau V, infra V et non identifiables ayant préparé des modules CléA
- Nombre d'examen passés, de réussite et d'échecs
- Nombre de stagiaires de niveau V, infra V et non identifiables n'ayant pas pu se présenter à la certification CléA et identification des raisons par catégories
- Répartition des obtentions à la certification par dispositif, territoire et prestataires
- Suite de parcours des stagiaires ayant obtenu la certification CléA
- Durée moyenne de préparation aux modules CléA

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

L'ingénierie financière du financement reste à stabiliser (remboursement aux OF, aux stagiaires ?).
Inscription dans les futurs DCE / conventions, avenant aux DCE /conventions actuels.

IX - VOLUMETRIE

- 1500 bénéficiaires en 2019 (avenant PEE, EDI)
- 3000 bénéficiaires en 2020 (DCE futur PFRT)
- 4000 bénéficiaires en 2021
- 5000 bénéficiaires en 2022

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

500€ pour l'évaluation initiale et 250€ pour l'évaluation finale, soit 750€ / stagiaire.

- 1,125 M€ en 2019
- 2,250 M€ en 2020
- 3,000 M€ en 2021
- 3,750 M€ en 2022

Budget total : 10,125M€

Rémunérer les stagiaires pour sécuriser leur parcours

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
 - ✓ Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives
 - ✓ Améliorer la fluidité des parcours
 - ✓ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation
 - ✓ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ✓ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
 - ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
 - ☐ Identification des évolutions des métiers et des compétences
- ✓ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

L'accès à une rémunération, durant la période de formation professionnelle, est un levier reconnu de la sécurisation des parcours.

Pour les publics les plus précaires, constituant l'essentiel des stagiaires rémunérés par la Région au titre du régime public (jeunes en insertion, et chômeurs longue durée sans indemnisation PE) cette rémunération permet bien souvent aux individus de faire face et constitue ainsi un élément facilitant leur parcours de formation en limitant une partie des contraintes liées à un manque de revenu. C'est aussi une motivation pour aller en formation et s'y maintenir.

A titre d'exemple, on constate que 39% des demandeurs d'emplois qui assistent à l'info collective du **Programme Régional de Formation Transversales (PRFT)** n'entrent pas en formation du fait du frein financier liés aux dépenses supplémentaires (déplacement, restauration...), et que 24% des stagiaires finissent par abandonner en cours de parcours, pour les mêmes raisons.

Dans d'autres cas, certains stagiaires ne bénéficient d'aucune ressource.

La volonté de sécuriser les trajectoires de formation implique donc de garantir aux personnes un niveau de rémunération suffisant au bon déroulement des étapes de son parcours.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

L'action a pour objet

- de compléter l'action de la Région en comblant « les trous dans la raquette » pour les personnes **ne disposant d'aucune ressource, et non encore couvert par les modalités régionales.**
- de sécuriser les trajectoires et d'éviter les ruptures de parcours des personnes en formation et de permettre aux publics plus fragiles d'accéder à la formation et de s'y maintenir en :
 - o ouvrant l'accès au bénéfice de la rémunération versée par la Région, **pour les actions du Programme Régional de Formations Transversales (PRFT)**

- **levant les quotas d'accès** à la rémunération versée par la Région, pour les actions de formation qualifiantes ou certifiantes du **Programme Régional de Formation pour l'Emploi (PRFE)**
- en accueillant et en rémunérant **un public adulte** sur les actions de **Parcours d'Entrée en Emploi (PEE)**
- en augmentant le nombre d'entrées en formation sur ces dispositifs et en améliorant le taux de réussite aux certifications.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Stagiaires du futur dispositif Compétences de base du PRFT, stagiaires des actions certifiantes et qualifiantes du PRFE, stagiaires adultes de PEE.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Versement de la rémunération et prise en charge de la protection sociale des stagiaires inscrits sur le dispositif Compétences de base du PRFT et sur ceux inscrits dans le PRFE ainsi que pour les adultes entrées sur des actions PEE.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

Pour les actions compétences de base du PRFT et pour les actions du PRFE

- Diminution des abandons, ruptures de parcours,
- Augmentation du nombre d'entrées en formation,
- Augmentation des certifications,
- Evolution de la typologie du public accueilli.

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Action réalisée dans le cadre du marché passé avec l'ASP pour la prise en charge de la rémunération des stagiaires pour les actions de formation mises en place par la Région Île-de-France.

IX - VOLUMETRIE

- *11 000 à 12 000 stagiaires par an pour le financement de la rémunération des actions compétences de base du PRFT*
- *5900 stagiaires complémentaires suite à la levée des quotas pour les actions certifiantes et qualifiantes du PRFE,*
- *800 stagiaires adultes par potentiellement rémunérés sur les actions PEE*

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

- Pour le PRFT, avec une commande au maxi du marché: il est estimé un **coût maximal de 9M€.**
 - Pour le PRFE, le coût de la mesure est évalué à **12,5 m€.**
 - Pour la rémunération des 800 publics adultes sur PEE : **3 M€**
- ⇒ **Soit une estimation totale de 24,5M€**

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ❑ 1^{er} niveau = Déployé dès 2018 pour la levée des quotas pour les actions qualifiantes et certifiantes du PRFE, ainsi que les actions reconduites au titre du PIC (PRC4, PRFM, GCRP) et pour l'accueil d'adultes sur PEE
 - ✓ Existe déjà ou sur le point d'émerger
 - ✓ Attente d'un degré de précision assez fin dans les explications
- ✓ 2^{ème} niveau = Déployable à compter de 2020 pour les actions de formation de base du PRFT
 - ✓ Hypothèse assez avancée, permettant de voir ce qu'il faut lancer
 - ✓ Niveau de précision moins fin, mais documenté
- ❑ 3^{ème} niveau = Déployable en 2021 ou 2022
 - ✓ Pistes à travailler en lien avec la trajectoire à 4 ans.

Lutter contre l'illectronisme au sein des QPV

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
 - ☐ Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives
 - ☐ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation
- **AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation**
 - ☐ Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées
 - ☐ Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn)

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)

III - DIAGNOSTIC

L'exclusion numérique constitue un frein à l'insertion professionnelle et sociale et fragilise les personnes en situation de précarité.

Au sein des quartiers prioritaires Politique de la ville (QPV), une étude menée par CSA Research a montré que bien que les jeunes maîtrisent les réseaux sociaux et échangent via Instagram et Snapchat plutôt que par texto, ils éprouvent des difficultés à saisir des mots-clés dans Google pour faire une recherche d'emploi ciblée, à envoyer une pièce jointe dans un e-mail ou à scanner un document.

Les sociologues ont analysé ce phénomène de précarité numérique et parlent de "digital naïfs" : les jeunes vivent une double peine sur le marché de l'emploi : exclusion numérique et sous-qualification.

Avec la dématérialisation des démarches administratives d'ici 2022, souffrir d'illettrisme numérique est un frein supplémentaire à la recherche d'emploi.

De nombreuses initiatives ont été lancées pour réduire la fracture numérique, notamment pour les publics en précarité, parmi lesquels ceux qui résident dans les QPV.

Au niveau national, Pôle Emploi a lancé en 2018 un recrutement de 2 200 services civiques, au niveau national, pour accompagner en agence les demandeurs d'emploi dans la réalisation de démarches en ligne. Un partenariat avec Emmaüs Connect a donné le jour au site Les Bons Clics, qui permet à chacun d'identifier son niveau de compétences numériques. En fonction des besoins, des ateliers de 40 heures peuvent être proposés.

En amont de ces formations, il est essentiel de proposer aux publics résidents en QPV des formations avec un temps adapté pour acquérir un socle de compétences de base dans le numérique.

A noter la mise en place récente su CléA numérique.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

L'action consiste à mettre en place des initiations aux fondamentaux numériques, au sein même des structures d'insertion sociale situés dans les QPV, en vue de :

- Toucher des publics qui n'accèdent pas aux dispositifs de formations classiques proposés par les organismes de formation ;
- D'intégrer ces publics dans une dynamique de parcours, et les amener à bénéficier d'autres dispositifs de formation (construction d'un projet professionnel, acquisition de savoirs de base, certification...) ;
- De favoriser l'accès à une première formation certifiante (CléA numérique ?) pour des publics éloignés de la formation et de l'emploi.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Les publics visés sont les résidents des QPV ayant entamé une démarche d'insertion sociale, non inscrit sur un dispositif de formation et ne maîtrisant pas les compétences bureautiques et numériques pour accéder ensuite à la formation ou à l'emploi.

Ces personnes sont suivies dans des structures d'insertion sociale, par exemple :

- Les associations et les espaces d'insertion
- Les régies de quartier
- Les espaces publics numériques
- Les maisons de l'emploi

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

La mise en place d'actions de formation au sein de structures d'insertion sociale en QPV nécessite un partenariat entre ces structures et les OF.

Les actions de formation seraient d'une durée plutôt courte.

A noter : le stagiaire étant par ailleurs suivi au sein de la structure d'insertion, la levée des freins périphériques est travaillée directement par cette structure.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- ✓ Nb de personnes intégrant l'action ;
- ✓ Typologie des personnes intégrant la formation (âge, sexe, niveau de diplôme...)
- ✓ Durée moyenne de la formation ;
- ✓ Taux de réussite à la certification ;
- ✓ Taux de personnes accédant à une formation ou à un emploi à l'issue de cette formation ;
- ✓ Type de formations intégrées en suite de parcours.

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Marché.

IX - VOLUMETRIE

Une expérimentation est envisagée au cours de la 1^{ère} année de mise en œuvre sur un panel d'une vingtaine de QPV, afin de toucher 500 bénéficiaires pour évoluer vers 2 000 personnes.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

A raison d'une durée de formation prévisionnelle maxi de 80h et vu le prix horaire actuel à majorer, le coût stagiaire serait de $80 \times 7\text{€} = 560\text{€}$.

Budget annuel = $2000 \times 560 = 1.120.000\text{€}$.

Pas de rémunération du stagiaire prévue.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ☐ 1^{er} niveau = 2019 : Lancement de consultation
- ☐ 2^{ème} niveau = 2020 : Démarrage de l'action expérimentale
- ☐ 3^{ème} niveau = 2021 ou 2022 : Déploiement sur les 76 QPV franciliens

Prime incitative pour l'accueil en formation de personnes en situation de handicap

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés
 - ✓ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

(Plusieurs catégories peuvent être concernées par l'action)

- ✓ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ✓ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

La progression du chômage des demandeurs d'emploi handicapés est supérieure à celle des demandeurs d'emploi franciliens dans leur ensemble. Fin décembre 2017, on compte plus de 62 760 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) inscrits en Île-de-France.

Par ailleurs, les caractéristiques de ce public rendent leur insertion ou leur reconversion sur le marché de l'emploi plus difficile :

- une forte part de personnes en situation de handicap seniors ;
- un faible niveau de formation et qualification ;
- une durée de chômage plus longue.

Le niveau de qualification des personnes en situation de handicap est globalement plus faible que celui de la population en général. En Île-de-France, 33 % des demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés ont un niveau de qualification infra V (infra CAP) (contre 19 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Dans ce contexte, la Région Île-de-France a érigé l'emploi des personnes en situation de handicap Grande cause régionale en 2016. A ce titre, plusieurs mesures ont été prises et seront développées tout au long de la mandature (cf. délibération régionale n° CR 25-16), notamment l'élévation du niveau de qualification par la formation et l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

- Augmentation du nombre et du taux d'entrée des DEBOE dans les dispositifs de formation professionnelle de la Région.
- Augmentation du niveau de formation et de qualification des personnes en situation de handicap en Île-de-France.
- Amélioration des pratiques d'accueil et d'accompagnement des DEBOE par les organismes de formation.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DEBOE), qui sont l'un des publics cibles du Pacte.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Mise en place de systèmes de financement centrés sur des objectifs d'accueil des DEBOE dans les dispositifs de formation de la Région.

Une telle démarche sera mise en place de manière expérimentale lors du renouvellement du Programme Régional de Formations Transversales (PRFT), prévu pour 2020. Si cette expérimentation est concluante, elle pourra être étendue à des dispositifs en cours de réalisation (PRFE par exemple), et au lancement de tout nouveau dispositif.

Caractéristiques :

- Véritable bonus, avec financement PACTE venant en supplément du financement de chaque place de DETH accueilli pour donner un caractère incitatif.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

Nombre de DEBOE entrants en formation/nombre total d'entrants.

Ressources : SAFIR, base ASP pour les stagiaires rémunérés.

Une vigilance particulière sera en outre apportée au taux d'abandons des DEBOE en cours de parcours lors des démarches de suivi et d'évaluation des organismes de formation.

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Pour les marchés et conventions : insertion d'un article relatif au financement à la performance.

En cas de contractualisation en cours, les possibilités d'avenants seront à étudier au cas par cas.

IX - VOLUMETRIE

L'objectif de la Région est d'atteindre ou de dépasser la proportion de DEBOE parmi les stagiaires en formation que parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, soit environ 6%. Des objectifs supérieurs pourront cependant être fixés pour le versement total de la prime, en fonction des caractéristiques des dispositifs.

A titre d'exemple, 15 000 stagiaires sont entrés dans les trois dispositifs du PRFT en 2017, dont 739 DEBOE, soit environ 5% des entrants.

Le volume total des personnes concernées par l'action dépendra in fine du nombre de dispositifs visés et de leur budget de base.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Entre 2 et 3% du budget des dispositifs concernés, en financement supplémentaire PACTE (et non à budget constant), afin de créer un réel effet bonus.

Pour l'expérimentation sur le renouvellement Programme Régional de Formations Transversales, avec un budget prévisionnel de 40 M€, le budget supplémentaire prime représente 800 000 € pour une prime à 2% ; et 1 200 000 € pour une prime à 3%. Etude du principe d'affecter un taux horaire supérieur (+ 20% ?) pour chaque DETH pris en charge. Evite effet de seuil.

Dans une 2^e phase, une extension sur d'autres dispositifs augmenterait le budget dédié selon les montants suivants (hypothèses basées sur les budgets 2018 et le prévisionnel 2019 pour le PRFE) :

- Parcours Entrée dans l'Emploi : entre 800 000 et 1 200 000 € ;
- Ecoles de la deuxième chance : entre 150 000 et 225 000 € ;
- Espaces de dynamique d'insertion : entre 100 000 et 150 000 € ;
- Programme Régional de Formations vers l'Emploi : entre 1 600 000 et 2 400 000 €.

Estimation en ETP CRIF SD Socle : pas d'impact.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ✓ Préparation juridique à l'intégration de la prime dans les marchés en cours
- ✓ 2^{ème} niveau = 2020 : Expérimentation sur le renouvellement PRFT, budget estimé entre 800 000 et 1 200 000 € par an, avec un premier versement de la prime en 2021 (solde de l'action 2020).
- ✓ 3^{ème} niveau = 2021 ou 2022 : Si extension aux principaux dispositifs de formation de la Région, budget total entre 3 450 000 et 5 175 000 €.

Développer de nouvelles approches de formation en faveur des personnes en situation de handicap

I - AXES DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
 - ✓ Proposer des parcours de formation aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, compétences clés et numériques) et aux compétences sociales et cognitives
 - ✓ Améliorer la fluidité des parcours
 - ✓ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation
 - ✓ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation
- **AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation**
 - ✓ Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées
 - ✓ Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ✓ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ✓ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III – DIAGNOSTIC

La progression du chômage des demandeurs d'emploi handicapés est supérieure à celle des demandeurs d'emploi franciliens dans leur ensemble. Fin décembre 2017, on compte plus de 62 760 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) inscrits en Île-de-France.

Par ailleurs, les caractéristiques de ce public rendent leur insertion ou leur reconversion sur le marché de l'emploi difficile :

- une forte part de personnes en situations de handicap seniors ;
- un faible niveau de formation et qualification ;
- une durée de chômage plus longue.

Le niveau de qualification des personnes en situation de handicap est globalement plus faible que celui de la population en général. En Île-de-France, 33 % des demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés ont un niveau de qualification infra V (infra CAP) (contre 19 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Ils rencontrent en outre des difficultés spécifiques pour entrer et se maintenir en formation du fait de pratiques et de caractéristiques du système de formation, notamment :

- Une faible modularité des formations (qui rend difficile les reprises de parcours après interruption, plus fréquentes chez les DEBOE, pour raisons de santé) ;
- Des temps partiels difficilement mis en place ;

- Des supports et méthodes pédagogiques pas toujours adaptés aux handicaps des personnes ;
- Une mauvaise connaissance par les organismes de formation des structures et aides mobilisables ;
- Une utilisation encore faible des nouvelles technologies (formation à distance, réalité immersive) ;
- Un manque de connaissance général sur la thématique du handicap de la part des organismes de formation et des prescripteurs, qui peut conduire à de mauvaises appréciations, voire des préjugés, sur la capacité de DEBOE à suivre un parcours de formation.
- Etc.

Dans ce contexte, la Région Île-de-France a érigé l'emploi des personnes en situation de handicap Grande cause régionale en 2016. A ce titre, plusieurs mesures ont été prises et seront développées tout au long de la mandature (cf. délibération régionale n° CR 25-16), notamment l'élévation du niveau de qualification par la formation et l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

- Augmentation du nombre et du taux d'entrée des DEBOE dans les dispositifs de formation professionnelle de la Région.
- Augmentation du niveau de formation et de qualification des Franciliens en situation de handicap.
- Meilleure prise en compte des difficultés et spécificités de ces publics.
- Baisse du nombre d'abandons des DEBOE en formation.
- Amélioration des pratiques d'accueil et d'accompagnement des DEBOE par les organismes de formation.
- Innovations en matière de formation de publics en difficultés.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DEBOE), qui sont l'un des publics cibles du Pacte.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Financer et favoriser l'émergence de nouvelles approches en matière d'accueil et de formation des personnes en situation de handicap afin de limiter leurs difficultés spécifiques d'accès et de maintien en formation. Ces approches pourront porter sur :

- Les modalités d'accueil et d'entrée en formation (ex : adaptation des tests d'entrée) ;
- La souplesse dans l'organisation et le déroulement des formations (ex : modularité, horaires) ;
- L'adaptation des méthodes pédagogiques et des supports de formation ;
- La formation et la professionnalisation des acteurs ;
- L'utilisation des nouvelles technologies (ex : réalité virtuelle).

Afin de mieux identifier les actions concrètes pouvant être soutenues, une phase de concertation paraît nécessaire avec l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ du handicap : structures en charge de la gouvernance et du pilotage des politiques publiques (Commission handicap du CREFOP, PRITH), financeurs (Agefiph), personnes en situation de handicap (via des associations représentatives), organismes de formation, prescripteurs, etc.

A l'issue de ce travail d'échanges et de concertation, l'opportunité d'un appel à projets sera étudiée. Le format de l'appel à projets permet de valoriser les initiatives diverses des acteurs des territoires, dans une optique d'expérimentation et d'innovation.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

Nombre de DEBOE entrants en formation.

Evaluations qualitatives des actions et innovations proposées.

Indicateurs spécifiques à déterminer en fonction des projets soutenus.

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Subventions via appel à projets. Possibilité d'y adosser un appel à projets FSE.

IX - VOLUMETRIE

(Effectifs prévisionnels concernés par l'action. Ils peuvent être évolutifs selon la phase de déploiement de l'action)

A déterminer en fonction des résultats de la phase de concertation.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

(Si déjà possible de l'envisager, en distinguant le financement de l'OF et la rémunération du stagiaire)

A déterminer en fonction des résultats de la phase de concertation.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ✓ 1^{er} niveau = 2019 : Phase de concertation pour rédiger l'AAP avec les partenaires.
- ✓ 2^{ème} niveau = 2020 : Mise en œuvre des actions

ITE : initiatives territoriales pour l'emploi

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- AXE 1 : Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
 - ☐ Favoriser l'agilité des parcours qualifiants ou certifiants à travers des compléments modulaires additionnels correspondant aux nouvelles compétences attendues des entreprises
 - ☐ Tester de nouvelles approches sous la forme de « mise en activité »
- AXE 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés
 - ☐ Améliorer la fluidité des parcours
 - ☐ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation
 - ☐ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation
- AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation
 - ☐ Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées
 - ☐ Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)
- ☐ Autres (à préciser) : renforcement de la coordination territoriale et encouragement des initiatives locales au plus près des besoins en emplois et en formation des bassins d'emploi.

III - DIAGNOSTIC

Malgré les dispositifs structurels (Marché régionaux de formation) et spécifiques (Dispositifs Expérimentation, AD HOC, AIRE, Action territorialisée) mis en place, deux difficultés demeurent :

- Une faible appropriation, par les acteurs territoriaux, des dispositifs régionaux et étatiques qu'ils peinent, de ce fait, à articuler avec leurs initiatives locales au-delà d'effets simplement opportunistes ;
- Des actions régionales centrées sur les actions de formation qualifiante et/ou professionnalisant et qui ne répondent donc pas toujours aux besoins territoriaux de traitement intégré de la chaîne du parcours de mise en emploi.

L'Initiative Territoriale pour l'Emploi (ITE) a pour objet d'encourager les territoires franciliens (bassins d'emplois) à structurer une offre de parcours de mise en emploi correspondante au besoin des publics en difficultés d'insertion présents sur leur territoire et aux dynamiques économiques locales observées. Il vise à encourager les acteurs locaux de l'emploi et de la formation à s'engager sur une politique d'ingénierie de formation et de mise en emploi. L'enjeu étant que les acteurs locaux puissent s'investir sur l'accompagnement opérationnel des publics et opérateurs de leur territoire et sur le déploiement de solutions innovantes.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

L'action ITE vise à être intégrée à un AMI afin de faire **remonter des projets par les territoires, sachant que l'échelle privilégiée est le bassin d'emploi.**

Portage :

- un EPCI ou plusieurs (selon le principe du groupement de commande)
- par un chef de fil présentant un partenariat local constitué à minima d'un EPCI et d'un acteur public ou privée,

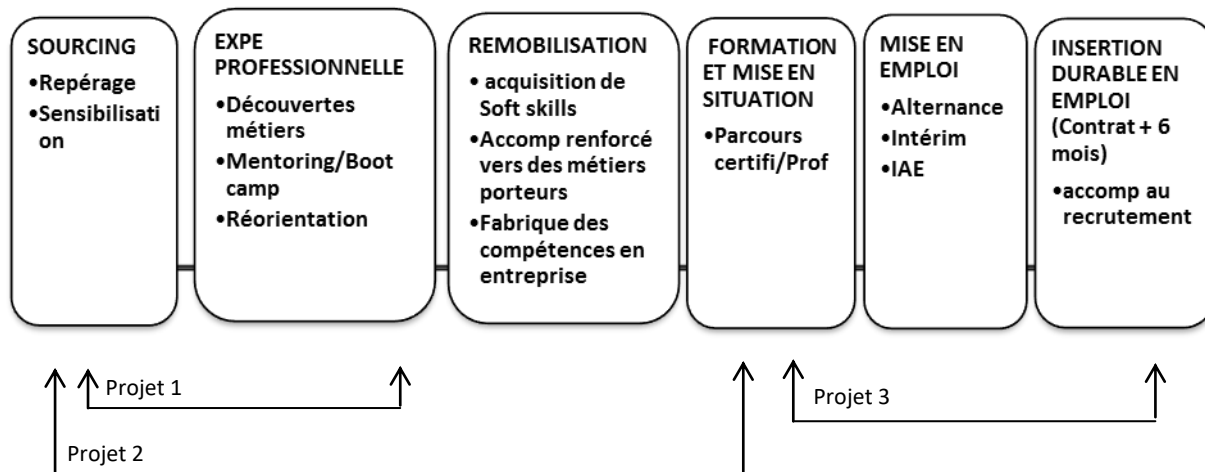
Les projets remontés devront contribuer :

- à déployer des parcours de mise à l'emploi en correspondance aux besoins localement identifiés ;
- à favoriser l'adressage de leur public sur l'offre régionale.

L'enjeu est de parvenir à mettre en œuvre, au plus près des besoins en compétences et en formations du territoire, des solutions souples et réactives portant sur tout ou partie des étapes du parcours de mise en emploi : du sourcing en passant par l'expérimentation et la mise en situation professionnelle, la remobilisation, et la formation des demandeurs d'emplois de longue durée, des NEET et de tout autre actif en situation de fragilité.

Un même porteur de projet ou consortium de porteurs de projet pourra présenter au fil de l'eau plusieurs projets impliquant différentes briques de la chaîne de mise à l'emploi. La Région et l'Etat veilleront à garantir la concordance des projets soumis à l'échelle des bassins d'emploi.

Illustration : Proposer un projet sur tout ou partie de la chaîne du parcours de mise à l'emploi en fonction des besoins publics/filières identifiées



A titre d'exemple :

Projet 1 : Soutenir des programmes pour la réorientation des cadres en recherche d'emploi, accompagner les publics confrontés à la mutation des emplois

Projet 2 : Accompagner les femmes vers les métiers du numérique grâce à la constitution d'un partenariat locale prescripteurs/OF/starts-up pour favoriser l'entrée en formation sur les programmes régionaux

Projet 3 : Sourcer des apprentis sortants de formation pour les accompagner spécifiquement via un programme d'accompagnement sur de la reprise d'entreprise à s'engager dans la reprise d'une entreprise identifiées sur le territoire

Objectifs spécifiques :

- Susciter de la remontée de projets au sein d'une gouvernance locale inscrite, de manière privilégiée, dans le cadre des bassins d'emploi, et associant l'ensemble des parties prenantes du territoire (acteurs institutionnels –région, conseils départementaux, intercommunalité, communes – employeurs, PLIE, MDE, organismes de formation, missions locales, etc.) ;
- Promouvoir une approche territorialisée visant à faire émerger des solutions innovantes mutualisées et de nouvelles manières d'accompagner les demandeurs d'emplois en difficultés d'insertion localement ainsi qu'à privilégier les approches intégrées, tout au long du parcours de mise en emploi (du sourcing à l'insertion durable en emploi) ;
- Assurer une coordination de l'ensemble des parties prenantes d'un territoire en faveur de l'emploi et de la formation des publics les plus en difficulté.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

En termes de bénéficiaires ultimes, les projets s'inscrivant dans la démarche ITE s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emplois, NEET et allocataires de minimas sociaux, même si les actifs les plus fragiles peuvent faire l'objet de projets dédiés. Les projets proposés par les territoires ITE ciblant spécifiquement les publics issus des quartiers politiques de la ville, les populations des territoires ruraux isolés ou les personnes en situation de handicap seront valorisés.

Concernant les secteurs d'activité privilégiés, il est demandé à pour chaque projet ITE de préciser le contexte local permettant de justifier l'action spécifique envisagée : secteur(s) peu professionnalisé, en mutation, secteur(s) en manque de jeunes, de femmes ou secteur(s) saturé(s) nécessitant un travail sur la reconversion des publics, secteur en tension et en devenir, etc.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Les initiatives territoriales pour l'emploi doivent permettre de lutter contre les inégalités infrarégionales en termes d'accès à l'offre de formation, d'adaptation au tissu économique local et de pertinence des interventions au regard des publics considérés.

2019 : lancement de l'AMI intégrant l'ITE

Nature des projets relevant de l'ITE et critères d'éligibilité :

Les projets déposés devront répondre aux exigences suivantes :

- se situer à la croisée des préoccupations de développement économique locale et d'insertion à l'emploi pour des publics en recherche de situations locales
- Caractère structurant du projet à l'échelle du ou des bassins d'emploi et pertinence au regard des besoins du territoire
- Capacité du porteur de projet à mobiliser les acteurs territoriaux et à engager une démarche partenariale ;
- Caractère innovant et/ou complémentaire du projet sur le territoire (qui ne rentre pas dans le cadre des autres dispositifs)
- Articulation avec d'autres politiques territoriales, en particulier le Plan Régional d'Insertion des Jeunes (PRIJ), les AAP du PIC (100% inclusion, repérage...)
- Qualité et pertinence de l'accompagnement mis en place
- Pour les projets incluant une brique formation : Ne pas se substituer à une réponse existante via les dispositifs de droits communs et correspondre aux besoins localement identifiés.
- Le recours à des solutions innovantes pour chaque projet est encouragé

Eléments financiers :

- Un budget intégrant des cofinanceurs participant à au moins 30% du cout total de l'opération globale en financement direct et/ou en valorisation avérée et prouvée de service.
- Couvre les coûts d'ingénierie de projet à la hauteur de 20 %, dépenses d'accompagnement et frais pédagogique le cas échéant
- Les coûts devront être comparables à ceux connus pour une prise en charge similaire des bénéficiaires.

Modalité de Suivi /pilotage :

- au moins 3 comités de pilotages par projet (néanmoins adaptable selon la durée de l'action) un au début pour rappeler les modalités de fonctionnement de l'action aux partenaires, un en milieu d'action pour point d'étape et ajustement, un en fin d'action pour tirer les enseignements.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

Indicateurs de mise en œuvre :

- Nombre de projet ITE par bassin d'emploi ;
- Nombre de parties prenantes associées aux ITE ;
- Typologie des projets mis en œuvre dans le cadre des ITE (étapes du parcours de mise en emploi, secteurs d'activités)

Indicateurs de réalisation :

- Nombre de bénéficiaire intégrant un projet ITE ;
- Typologie des personnes intégrant les projets ITE (âge, sexe, niveau de diplôme, adresse, situation de handicap, premiers niveaux de qualification, etc.)
- Taux de réussite à la certification ;
- Taux de sortie positive des personnes accompagnées dans le cadre des projets ITE ;

IX - VOLUMETRIE

3 750 bénéficiaires par an

(Environ 300 à 400 bénéficiaires par an par bassin d'emploi)

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

5 250 000 d'euros en 2019.

11 250 000 d'euros à partir de 2020.

Nombre d'agents mobilisés par l'action : 9 chargés de mission et 1 gestionnaire.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

Déployable assez vite, dès 2019 :

- Lancement de l'AAP en janvier 2019
- Animation territoriale / ateliers de partage d'expérience pour appuyer la remontée de projets dans le cadre des bassins d'emploi

Animation du Service Public Régional de l'Orientation sur les bassins d'emploi

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **AXE 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
 - ☐ Améliorer la fluidité des parcours
 - ☐ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

(Plusieurs catégories peuvent être concernées par l'action)

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☐ Identification des évolutions des métiers et des compétences
- ☐ Meilleure articulation entre les prescripteurs de formation et les conseillers d'orientation au sens large sur les bassins d'emploi.

III - DIAGNOSTIC

La proposition de la Région Île-de-France, dans le cadre du Pacte, est d'établir les conditions les plus favorables permettant à chaque bénéficiaire de pouvoir construire son parcours préalable d'orientation pour une meilleure insertion dans l'emploi.

Jusqu'à présent, l'ensemble des acteurs de l'information de l'orientation et de l'emploi travaillent en silo sur leurs publics spécifiques avec des financements étanches au regard des statuts des bénéficiaires. Nombre d'études ont relevé cette donne notamment les travaux du CNEFOP. La Région a tenté de résoudre ce biais en faisant travailler ensemble les opérateurs au niveau régional – commission SPRO du CREFOP, groupe technique des opérateurs du CEP. Il s'est agi ensuite de décliner cette politique au niveau infrarégional. En 2017, dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), trois territoires ont expérimenté une nouvelle façon de travailler ensemble au sein de leur bassin d'emploi et en lien direct avec le tissu d'entreprises locales et les centres de formation. Cette expérimentation s'est avérée positive en créant une communauté de travail locale des acteurs du SPRO, pouvant déboucher sur la constitution d'un réseau avec pour objectifs de faciliter l'orientation, d'optimiser les parcours grâce au lien renforcé avec les organismes de formation et d'assurer une meilleure insertion professionnelle par une meilleure connaissance des besoins économiques de leurs bassins. En d'autres termes, dans le cadre du PIC, la question de la qualité de l'orientation est sensible tant en amont des formations proposées qu'en aval en termes de retour à l'emploi.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Ces objectifs sont tirés du bilan partagé de l'expérimentation mené en commission SPRO du CREFOP du 2 octobre 2018.

1) Une orientation facilitée

Une meilleure coopération entre prescripteurs grâce à une meilleure connaissance mutuelle permet de rendre les parcours plus courts et plus fluides. Les acteurs se connaissent mieux, se font confiance et

peuvent réorienter plus facilement les personnes vers les bons interlocuteurs notamment à travers des financements multiples. Le dispositif semble avoir été positif pour tous, les conduisant à fixer un objectif commun : « le bon conseiller dès la seconde porte ».

2) Des parcours optimisés grâce au lien renforcé avec les organismes de formation

Ce partage d'information entre des acteurs de l'orientation qui sont souvent également des prescripteurs permet également d'assurer un meilleur dialogue avec l'organisme de formation qui prendra en charge la personne, de mieux traduire ses attentes en termes de parcours de formation et d'établir un programme personnalisé.

3) Des parcours optimisés grâce au lien renforcé avec les organismes de formation

Ce partage d'information entre des acteurs de l'orientation - qui sont souvent également des prescripteurs - permet également d'assurer un meilleur dialogue avec l'organisme de formation qui prendra en charge la personne, de mieux traduire ses attentes en termes de parcours de formation et d'établir un programme personnalisé.

4) Une meilleure insertion professionnelle par une meilleure connaissance des besoins économiques de leurs bassins

Cette démarche des acteurs des bassins a permis de flécher et d'orienter des bénéficiaires vers des parcours et des emplois disponibles au sein des bassins plus efficacement que ne le permettent les analyses régionales des besoins en compétences traduites en terme de pénurie de main d'œuvre pour tel ou tel secteur d'activité. En effet, sur chacun des trois bassins, le préalable a été d'élaborer un diagnostic partagé des besoins socio-économiques du territoire avec l'ensemble des parties présentes (institutions, entreprises, consulaires,...) qui permette, en prospective, d'envisager les besoins en recrutement du territoire. Cette phase est venue compléter plus qualitativement les informations tirées de la cartographie des bassins de Défi Métiers.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Jeunes ou adultes peu qualifiés à la recherche d'un emploi ou en reconversion. à raison de 8 nouveaux bassins par an pour assurer sur 3 ans la généralisation du dispositif sur le territoire.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

1) Présentation de la méthodologie utilisée

Les acteurs travaillent autour d'un référent (qui est un des leurs) pour construire une offre de service opérationnelle à partir des dispositifs existants dans le cadre de ce Pacte et propose à chaque bénéficiaire quel que soit son statut un parcours sur trois thèmes :

- La découverte et le choix des métiers
- Le conseil personnalisé au regard des compétences du bénéficiaire, de ses motivations et de la situation de l'emploi sur les métiers visés
- un accompagnement à la mise en œuvre du projet (inscription sur les dispositifs, point d'étape avec l'organisme de formation, ...).

2) Approfondissement et généralisation dans le cadre du Pacte

L'objectif est ici de faire essaimer cette méthode et à terme de la généraliser au sein des 25 bassins d'emploi. Cette démarche se fera naturellement en lien étroit avec le pilotage économique des bassins, en mettant en place des communautés d'acteurs de l'orientation et de l'emploi pilotés par un référent qui puisse adapter au fil de l'eau le travail du groupe au regard des indicateurs de mise en œuvre du PIC.

Il s'agit donc d'établir les conditions partenariales, sur les bassins d'emploi, permettant d'élargir cette

méthode auprès de l'ensemble des acteurs de l'orientation et de l'emploi, mais aussi en lien étroit avec des entreprises, grands comptes, TPE-PME, organismes de formation et d'insertion, Centres de Formation d'Apprentis, afin de construire pour chaque bénéficiaire des parcours sécurisés vers l'emploi. Cette animation des acteurs des bassins sera assurée par un des acteurs de l'orientation et/ou de l'emploi du bassin accompagné par la Région.

3) Cahier des charges de l'animateur/référent du bassin

Le cahier des charges de l'animateur/référent du bassin s'articulera autour des exigences suivantes :

- Développer dans chaque bassin une stratégie commune aux acteurs au regard des enjeux de l'emploi et du développement du bassin
- D'organiser la professionnalisation des acteurs du bassin, notamment autour de la connaissance des actions de formation et d'accompagnement
- De mettre en œuvre des outils communs pour la gestion des parcours et des prescriptions afin d'améliorer la fluidité des parcours
- D'accompagner les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi et de la formation en mettant en place des modules pour lever des freins à l'entrée et au maintien en formation
- D'organiser notamment avec les entreprises du bassin des modules de découverte du monde du travail et d'expérience professionnelle : stages en entreprise, visite de plateaux techniques, Immersive learning...
- Développer de nouveaux outils numériques pour le conseil et l'accompagnement des publics dans leurs choix, en lien avec le portefeuille de compétences

L'écosystème concerné est le suivant :

- Prescripteurs : Pôle Emploi, Mission locales, CAP emploi-SAMETH, APEC, RIJ, Cité des métiers, Chambres consulaires, organismes et associations du bassin ayant une compétence spécifique d'orientation hors SPRO (PLIE, Maisons de l'Emploi,...).

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

Le suivi se fera via des bilans intermédiaires semestriels sur la base de livrables dont la qualité sera évaluée par le comité de pilotage régional de l'animation territoriale du SPRO (Région, Défi Métiers, têtes de réseaux SPRO) et la commission SPRO du CREFOP.

Livrables :

- Diagnostic partagé socio-économique du bassin – quantitatif et qualitatif (entretiens avec des entreprises du bassin) et de son offre de formation (avec Défi Métiers)
- Diagnostic partagé, en termes d'atouts-faiblesses, de l'offre de services d'information, d'accompagnement et d'orientation du bassin, prioritairement sur le public ciblé par le PIC
- Etude des attentes des bénéficiaires – notamment les plus éloignés de l'emploi - quant au réseau SPRO local (mobilisation de la méthode *focus group* du Lab Pôle Emploi)
- Diagnostic d'interopérabilité des outils de suivi des bénéficiaires et de connaissance socio-économique du territoire

Indicateurs associés :

- Nombre de conseillers professionnalisés et de sessions de professionnalisation
- Type d'outil déployé en interne au réseau en termes de suivi des bénéficiaires
- Nombre de bénéficiaires du PIC accompagnés par le réseau
- Nombre d'entreprise ayant participé à des actions de découverte

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Marché à procédure adaptée.

IX - VOLUMETRIE

(Effectifs prévisionnels concernés par l'action. Ils peuvent être évolutifs selon la phase de déploiement de l'action)

Les effectifs concernés sont les conseillers d'orientation des différents membres et partenaires du SPRO ainsi que les bénéficiaires potentiels sur chaque bassin. A terme, près de 20 000 conseillers franciliens et plus de six millions de bénéficiaires. Pour mémoire, plus d'un million de CEP – niveau 2 et 3 - ont été délivrés en IDF depuis 2015.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Budget total prévisionnel :

- 2019 : pour 8 bassins 200 000 €
- 2020 : pour 16 bassins : 400 000 €
- 2021 et 2022 : pour 25 bassins : 625 000 €

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **Axe 2 : Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés**
 - ☐ Améliorer la fluidité des parcours
 - ☐ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☐ Identification des évolutions des métiers et des compétences
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Les acteurs de l'accueil et de l'orientation vers la formation et l'emploi sont multiples. Cette diversité trouve notamment sa source dans l'hétérogénéité des publics accueillis (jeunes, adultes, personnes en situation de handicap, personnes en situation d'illettrisme, migrants...). Il n'est pas rare qu'un bénéficiaire soit en contact avec plusieurs acteurs de façon simultanée ou successivement (pôle Emploi, mission locale, département, organismes de formation, service social...).

De plus, on constate chez les prescripteurs un turn-over important qui au regard de la multiplicité des intervenants dégrade la qualité des informations et de la prescription.

Dans ce cadre, la connaissance des dispositifs de formation et d'accompagnement menant à une qualification reste très parcellaire pour les acteurs.

Enfin, l'ensemble de l'offre actuelle reste présentée par le prisme des financeurs : « du dispositif » « de l'action » et **non selon le besoin du demandeur**.

Cette complexité amène des discontinuités, qui ont pour effet d'allonger la durée des parcours et d'augmenter les risques de rupture voire d'abandon.

Par ailleurs, les dispositifs de la Région sont accessibles sans une médiation systématique d'un conseiller CEP, et la loi du 05/09/2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel favorise l'initiative individuelle des actifs. Il est donc nécessaire d'aider ces derniers à mieux se repérer dans les possibilités qui leurs sont proposées.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Objectifs :

- Réorganiser et simplifier l'information en partant des objectifs et des besoins des utilisateurs plutôt que des dispositifs : « J'ai du mal à m'exprimer » ; « j'ai une bonne qualification, mais la technologie a évolué » ; « Je ne sais pas ce que je veux faire ! »...
- Faciliter les parcours sans couture en présentant les articulations possibles entre les dispositifs
- Participer à l'interopérabilité des systèmes d'information

Il s'agira donc :

- D'apporter une information orientée sur le besoin final du bénéficiaire et non en fonction de l'organisation des financeurs :
 - Elaborer un outil en ligne à disposition de tous les prescripteurs
- De simplifier la compréhension des articulations entre tous les dispositifs (Région mais également Etat) afin de faciliter la prescription de parcours d'insertion professionnelle.
 - Elaborer des « exemples de parcours type » en fonction des profils de bénéficiaires
 - Mettre ces parcours à la disposition des prescripteurs via l'outil en ligne

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Prescripteurs : Pole Emploi, Mission locales, CAP emploi, Organismes de formation...

Bénéficiaires : Jeunes ou adultes peu qualifiés à la recherche d'un emploi ou en reconversion.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Mise en place d'un outil de présentation des dispositifs de formation

- Répondant aux besoins des stagiaires et des prescripteurs
- Facilitant la compréhension des articulations entre les parcours et entre les dispositifs
- Synthétique, compréhensible et interactif

Mise en œuvre du projet :

Etape 1 : Diagnostic

1. Analyse du besoin
 - Définir les besoins des prescripteurs (groupe de travail RIF/prescripteurs).
 - Questionnaire à destination des stagiaires sur les attentes d'un outil de ce type.
2. Phase préparatoire : Décrypter l'offre de formation
 - Sur la base des indexations déjà réalisées, répertorier les contenus des actions et des modules proposés dans chaque formation afin d'avoir un dictionnaire des contenus Elaborer une classification de l'information sur la base du besoin du stagiaire.
 - Elaborer des parcours type de formation.
3. Production d'un cahier des charges pour la création d'une plateforme internet
Point d'attention : prévoir l'échange de données avec des bases externes.

Etape 2 : Développement de la solution

4. Mise en œuvre du projet avec le prestataire :
 - a. Technique : solution retenue, architecture (base de données) permettant une requête en fonction des thèmes retenus, accès, type de plateforme... hébergement.
 - b. Ergonomie et contenu : maquettage, rédaction des textes, développement web, création graphique.
5. Test et mise en production
 - Recette technique et fonctionnelle (associer les prescripteurs)
 - Mise en production

Etape 3 : Lancement de l'outil

Présentation aux prescripteurs

Communication sur l'outil

Modalités de mise en œuvre ; Modalités de diffusion de ces ingénieries à l'écosystème.

Associer les acteurs (pôle Emploi, missions locales, départements, organismes de formation) dès le démarrage du projet.

Comitologie :

- COPIL (RIF, DEFI métiers, PE, ML prestataire, représentants des OF)
- Comité technique (RIF, DEFI métiers, prestataire, PE, ML)
- Groupes utilisateurs (PE, ML) et OF pour les parcours type.
- Enquête bénéficiaires.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- ✓ Implication des prescripteurs dans la réalisation du diagnostic (RIF, DEFI métiers, PE, ML)
- ✓ Réunion régulière du Comité de pilotage (A minima, validation par le COPIL à chaque Etape du projet.)
- ✓ Validation du Planning et jalons à chaque Etape (suivi des délais)
- ✓ Mise en œuvre d'un plan de communication
- ✓ Suivi du nombre et de la qualité des connexions
- ✓ Production et analyse d'un questionnaire d'évaluation de l'outil à chaque connexion (POP UP) pour évaluation en continu de l'outil et son évolution sur la forme et le fond.

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Subvention

IX - VOLUMETRIE

Ensemble des prescripteurs franciliens : 72 ML, agences PE et Cap emploi
Organismes de formation franciliens intervenant sur les dispositifs régionaux
Demandeurs d'emploi

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Travail de construction de contenu

Conception de l'outil : 150.000€ + 25.000€ / an en maintenance.

Estimation en ETP CRIF SD Socle : 1 ETP pour la mise en œuvre (CDP, AMO, DSI) et 0.25 ETP pour la maintenance, la modération, l'actualisation.

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ✓ 1^{er} niveau = 2019 : Etapes 1 et 2
- ✓ 2^{ème} niveau = 2020 : 1^{er} trimestre -> Etape 3
- ✓ 3^{ème} niveau = 2021-2022 : Evolutions du système par rapport aux retours utilisateurs

Approche Parcours des réseaux d'acteurs.

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

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

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation
- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Le Pacte régional proposé dans le cadre du Plan d'Investissement compétences doit s'appuyer sur l'actualisation régulière des diagnostics des besoins emplois formations mais aussi des publics de la région, en s'appuyant sur une concertation la plus large possible.

Si en Île-de-France, comme dans les autres régions, les instances « constituées » (CREFOP, CTEF, comités de pilotages thématiques...) fonctionnent et permettent déjà de larges échanges à la fois sur les constats et sur les mesures à prendre, ils restent le reflet d'un fonctionnement qui est aussi bien à la source que le témoin impuissant des carences du système actuel emploi/formation.

Si ce dernier fait la preuve de son efficacité, il n'empêche pas une multitude d'acteurs de ne pas trouver la possibilité de recruter les compétences qui leurs sont nécessaires, ou de mobiliser les propositions ayant vocation à améliorer les interventions existantes.

De plus, le nombre d'acteurs représentatifs étant importants, les réunions et concertations restent lourdes à organiser, délicates à animer pour permettre à chacun de faire valoir son point de vue et ses idées,

Sans évacuer ces exercices qui restent des moments importants pour la synergie régionale, l'Etat et la Région souhaitent associer le plus largement possible les parties prenantes au-delà des « corps constitués » pour apporter et identifier des éclairages complémentaires et des angles d'approches différents. En effet, nombreuses sont les structures ou les réseaux d'opérateurs qui soulignent leur impossibilité, et parfois leur non volonté, de s'inscrire dans les cadres existants.

Il est donc proposé de profiter des possibilités offertes par le PIC, ainsi que de l'esprit d'ouverture et d'innovation qu'il souhaite impulser pour tenter de mobiliser ces réseaux d'acteurs et en quelques sorte de les « challenger » pour faire remonter des propositions qui pourraient éventuellement être effectivement une source d'innovation ou de complément des dispositifs classiques.

A ce propos, et malgré les actions déjà menées par la Région, par Pôle Emploi, l'Etat ou les collectivités locales, des acteurs de proximité signalent **des publics toujours plus en difficulté**, ne disposant pas de compétences clés, éventuellement éloignés des circuits de prises en charge ou mal accompagnés par ces derniers. Ils suggèrent parfois des possibilités en matière d'accès effectif de ces publics à la formation sur le territoire et des enjeux à résoudre ;

Par ailleurs, si la Région travaille sur cette approche pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des publics les plus fragiles, cette démarche est bien initiée à partir des constats faits auprès des acteurs de terrains.

C'est donc pour offrir aux réseaux de ces derniers, la possibilité de s'exprimer que l'Etat et la Région ont souhaité intégrer dans leur démarche une modalité de sollicitation des réseaux à proposer des projets plutôt qu'une seule démarche de concertation qui auraient conduits à centraliser les actions par la Région.

Il est donc envisagé ici de proposer un cadre leur permettant de proposer des réponses spécifiques et de proximité à apporter pour renforcer l'accès et la prise en charge de ces publics prioritaires, en explorant notamment des propositions de constructions de parcours innovants sans couture, pouvant le cas échéant reposer sur une approche intégrée des compétences clés jusqu'à l'accès à la qualification.

Là aussi, le Plan d'investissement offre l'opportunité d'intensifier et de tester d'autres façons de faire, toujours dans logique destinée à :

- partir de ce qui existe et penser des adaptations progressives et agiles à partir de ce que l'on connaît ;
- favoriser des logiques d'expérimentation pour tester autrement avant d'essayer dans les dispositifs plus « institutionnels » mais capables de toucher des effectifs plus conséquents.

Enfin l'intérêt est également d'irriguer des réseaux avec des moyens qui n'étaient pas disponibles jusqu'à présent et ainsi de démultiplier les orientations et les effets du Pacte auprès du plus grand nombre d'acteurs, de publics et des territoires, au-delà de ceux avec lesquels la Région et l'Etat ont l'habitude de travailler.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Dans le cadre des orientations du Pacte, l'idée est de laisser libre cours à l'imagination des réseaux d'acteurs pour

- Faire remonter des propositions d'actions innovantes et d'envergure aussi bien sur la production d'outils pour identifier les besoins les freins des personnes, que de formations et d'accompagnement des publics, de sourcing et de mobilisation de ces derniers... notamment en vue de :
 - faire émerger de nouvelles approches de diagnostic et de nouvelles approches prospectives ;
 - 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 ;
 - favoriser le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes : communautés apprenantes, écosystèmes collaboratifs, dispositifs d'apprentissage par l'expérience, d'entreprises apprenantes, etc. ;
 - inscrire l'accompagnement pendant la formation dans une approche pédagogique intégrée.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Les projets proposés concerneront les publics visés par le Pacte, sur l'ensemble des bassins d'emploi, mais prioritairement sur les zones QPV.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Elle constitue en la remontée, en continu, de projets à l'issue d'AAP ou AMI auprès des têtes de réseaux des acteurs tels que les Conseils départementaux, EPCI, structures ESS, OPCO, PLIE, ARML, représentations des

organismes de formation (UROF, FFP...)... en mesure de relayer auprès de leurs adhérents l'appel à projet ou à manifestation d'intérêt rappelant les grandes orientations et exigences du Pacte. Ces têtes de réseaux devront effectuer une première sélection pour vérifier que les propositions correspondent aux orientations, qu'elles apportent un plus (en effectif, en modalité, en couverture, en innovation) à l'existant avant de les faire remonter à la Région.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Nombre et profil des porteurs
- Types d'actions proposées : repérage de besoins, accompagnement des employeurs ou des publics, valorisation des métiers, formations spécifiques, accompagnement spécifiques...
- Nombre de bénéficiaires par type d'action.
- Actions qualifiées de nouvelles pour un territoire, un secteur d'activité, un type de public, un type de compétences à acquérir, une modalité de prise en charge...

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

La modalité de subventionnement, limité à 80%, des coûts des projets, sera privilégiée à la suite d'appels à projet ou de manifestation d'intérêts.

IX - VOLUMETRIE

Sera constaté au fil des propositions et des typologies d'actions considérées.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Il est envisagé un budget d'environ 24, 5 M€

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- ❑ 1^{er} niveau = Déployable assez vite, dès 2019

Actions correspondant à l'AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

Les montants et nombre de bénéficiaires figurant dans chacune des fiches action sont fournis à titre indicatif sous réserve de l'adoption des budgets supplémentaires par le conseil régional

Accompagner le développement des technologies immersives pour une « pédagogie augmentée »

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation**

- ☐ Faire émerger de nouvelles approches de diagnostic basées sur la data emploi, associées à des approches prospectives, à travers le financement de nouveaux outils ou de nouvelles démarches
- ☐ Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées
- ☐ Promouvoir le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (test & learn)
- ☐ Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Identification des évolutions des métiers et des compétences
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)
 - Enrichir les parcours de formation avec les nouvelles technologies
 - Recherche d'une plus grande efficacité des formations grâce à la contextualisation des apprentissages
 - Favoriser l'individualisation grâce à l'adaptabilité des parcours selon divers scénarios

III – CONSTAT - DIAGNOSTIC

La France occupe la première place en Europe concernant le nombre de centres de recherche en RV/RA. C'est également le pays qui reçoit le plus d'aides européennes pour ses recherches.

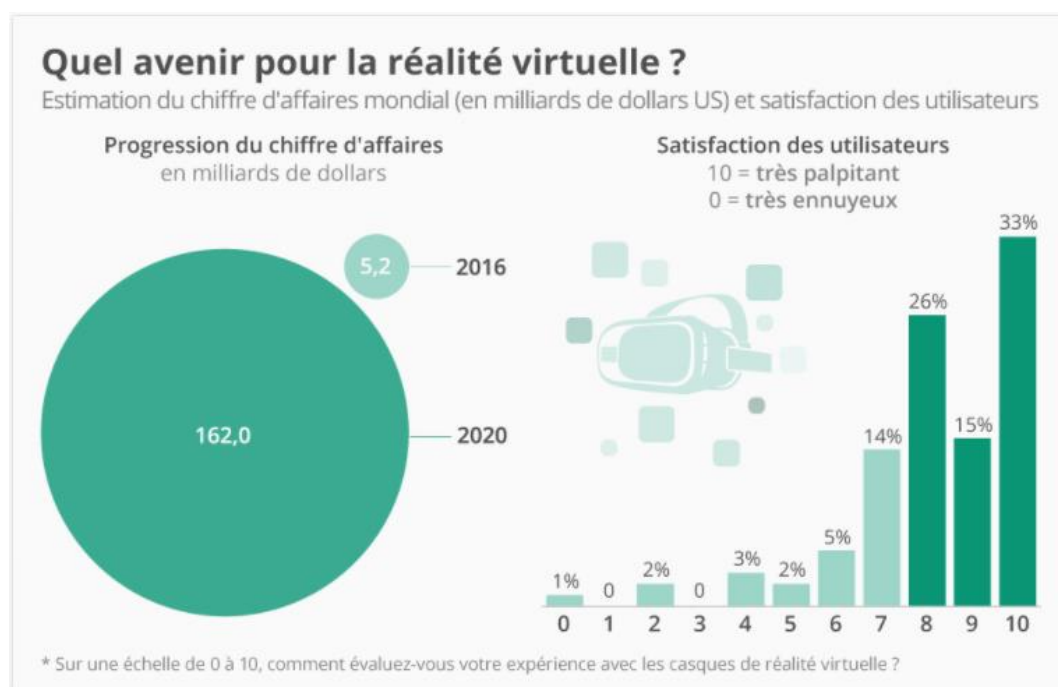
La tradition de recherche forte et le haut niveau des programmes éducatifs des universités françaises font aujourd'hui de la France une source de développeurs et de professionnels de la VR hautement qualifiés. Le label French-Tech et les différents pôles de recherche et compétitivité permettent également aux start-up de bénéficier de conditions positives pour évoluer et se développer sur ce marché. (Source : <https://www.afjv.com>)

L'Etat consacrera **1,5 milliard d'euros** sur l'ensemble du quinquennat, dont près de 400 millions d'euros seront dévolus à des appels à projet, pour développer l'intelligence artificielle (IA).

Enfin, l'IA sera le premier champ d'application du « Fonds pour l'innovation et l'industrie » de **10 milliards d'euros** mis en place en début d'année.

Les serious games, la réalité virtuelle, la réalité augmentée et l'intelligence artificielle, peuvent offrir des opportunités en matière de formation professionnelle. En plein essor dans le domaine de la formation professionnelle, ces nouvelles modalités restent peu développées pour la formation des demandeurs d'emploi et les publics spécifiques (PPSMJ, personnes en situation d'handicap...)

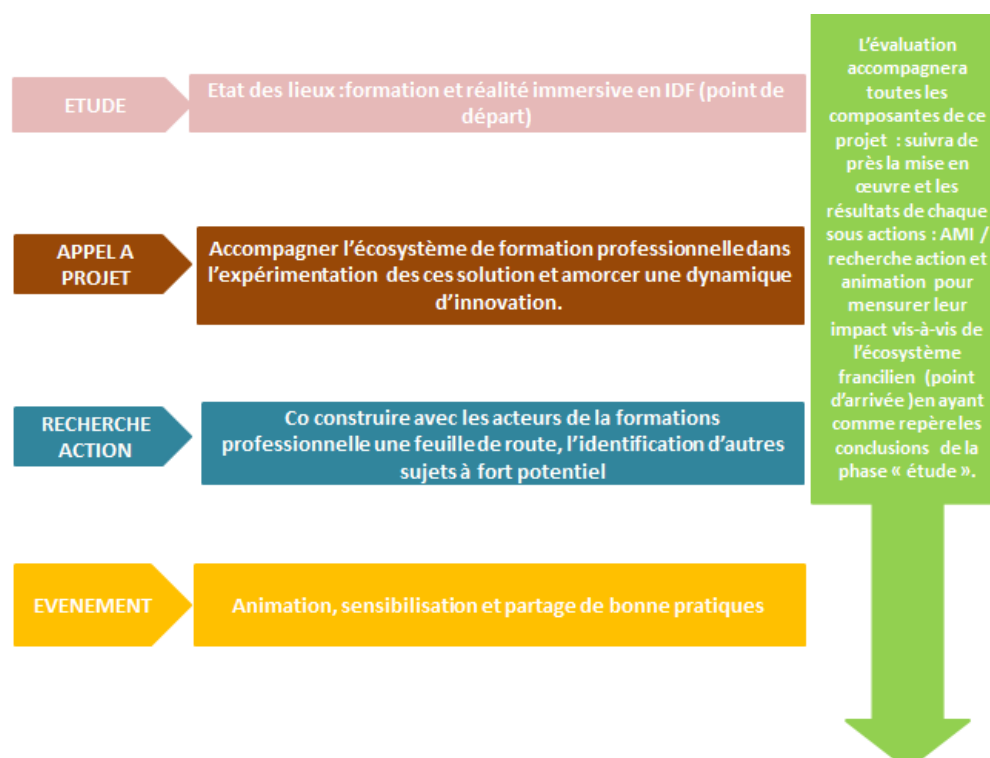
Ces technologies ont atteints un degré de maturité très avancé et se diffusent rapidement. Le marché est appelé à augmenter de manière exponentielle, les courbes de croissance des investissements et du nombre d'utilisateurs dans ce domaine le démontrent (voir schéma ci-dessous).



Il semble que peu d'organismes de formation soient réellement outillés en matière de solutions pédagogique s'appuyant sur la RV /RA /IA. Pourtant l'importance de cet enjeu est de plus en plus clairement perçue par les pouvoirs publics.

La Région Île-de-France, dans le cadre de sa stratégie « Smart Région », accompagne les organismes qui s'engagent dans une démarche de projets et qui souhaitent expérimenter des stratégies de développement et de modernisation des contenus pédagogiques dans le champ de la Réalité Augmentée et de l'Intelligence Artificielle

L'action proposée s'appuie sur 4 chantiers (sous actions) décrits dans le schéma ci-dessous :



IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

OBJECTIFS DE L'ACTION

- Etablir un état des lieux de l'utilisation des nouvelles technologies immersives dans le champ de la formation professionnelle en Île-de-France ;
- Accompagner et favoriser le déploiement des technologies immersives dans les organismes de formation franciliens ;
- Co-construire la mise en œuvre avec les organismes de formation
- Evaluer l'impact de ces modalités dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

EFFETS ATTENDUS

- **Efficacité des enseignements :**
 - Contextualisation des apprentissages (le stagiaire se retrouve dans une situation très proche de la réalité ce qui facilite le transfert des apprentissages)
 - Appréhension des risques liés à la pratique du métier : Acquisition des gestes par des marqueurs psychologiques (permet au stagiaire en pratique virtuelle de réaliser la dangerosité d'un geste professionnel mal maîtrisé et donc dangereux en pratique réelle).
 - Apport d'une grande flexibilité dans les méthodes de présentation des informations envers l'apprenant
 - Outil d'accompagnement (traçage des progressions, remédiation...)
 - Possibilité de pouvoir revenir sur une activité réalisée
 - Entraînement à des gestes techniques avant la mise en pratique
 - Démultiplication des opportunités d'interactions (approche collaborative, multiplicité d'environnements...)
 - Graduation de la difficulté de l'apprentissage

- Appui pour confirmer/infirmar le choix de l'orientation professionnelle
- **Accès à la formation :**
 - Augmentation de l'accessibilité à la formation professionnelle auprès des publics spécifique (PPSMJ, HANCICAP)
 - Diminution des problématiques liées à la disponibilité des plateaux techniques et de distance des lieux d'apprentissage
- **Economie d'échelle :**
 - Réduction du Coût formation :
 - Suppression du gaspillage des matières premières ou de consommables,
 - Suppression de matériel cassé durant l'apprentissage des gestes professionnels,
 - Répétition des gestes professionnels sans surcoût,
 - Suppression de dépenses d'investissement matériel,
 - Réduction du temps de la formation,
 - Utilisation possible d'un même environnement virtuel pour différents scénarii de formation

Ex : salon de coiffure peut être utilisé en formation coiffure/esthétique mais aussi pour une formation en électricité, nettoyage

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

PUBLIC

- les demandeurs d'emploi/ PPSMJ /TH

PERIMETRE PROFESSIONNEL

- Les organismes de formation
- Les domaines d'activité manifestant des besoins en emploi et/ou en compétences (métiers émergents, transition écologique, métiers nécessitant la maîtrise de l'anglais, métiers en mutation....)
- Les branches, OPCO, acteurs de l'orientation et de l'emploi + CEP
- Les départements, comités de bassins, communautés d'agglomération,
- Les entreprises/start-up RV IA

TERRITOIRE-BASSIN VISE

- L'ensemble des 25 bassins d'emploi

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

- Possibilité d'inviter les entreprises aux comités de bassin.
- Possibilité de consulter les CRCA, CCI, gouvernance des bassins, délégués territoriaux.
- Meilleure transversalité en interne (sous-direction socle, DST, Dév-éco, Autres Pôles), en externe (conseillers entreprises de Pôle emploi, départements, communautés d'agglomération)

Cette étude diagnostic a pour but de procéder non seulement à une photographie de l'écosystème formation franciliens et des entreprises qui développent ces solutions innovantes mais aussi d'en mesurer l'impact pédagogique vis à vis des apprenants.

Concrètement, il s'agit :

- *D'établir à un état des lieux de l'utilisation des technologies immersives dans les organismes de formation*
- *D'identifier les startups qui développent ces solutions innovantes.*
- *D'explorer les mécanismes facilitateurs et les freins au changement pédagogique*
- *D'évaluer auprès de la Direction de l'Administration Pénitentiaire les possibilités d'intervenir à l'intérieur des établissements pénitentiaires*
- *D'examiner les conséquences les plus importantes de ces changements pédagogiques pour les enseignants et les étudiants, afin de favoriser une logique de transformation pédagogique visant l'individualisation, l'adaptation aux besoins d'un public varié et la pérennité des transformations pédagogiques proposées.*

APPEL A PROJET

L'AMI vise à amorcer l'expérimentation des technologies immersives qui s'appuient sur les serious games, la réalité virtuelle, la réalité augmentée et l'intelligence artificielle dans le champ de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des publics spécifiques : PPSMJ et personnes en situation d'handicap...

Il s'agit donc de recueillir les manifestations d'intérêt provenant d'organismes de formation, groupement d'organismes ou consortium réunissant des OF et les startups et de favoriser les interactions entre ces deux derniers. L'objectif est d'aboutir au terme de l'expérimentation à plusieurs prototypes pédagogiques immersifs, fonctionnels et expérimentés auprès des stagiaires et qui sera évalué selon une approche randomisée (groupe témoin / groupe contrôle).

Les axes de ce cet AMI

- *Financer en fonctionnement l'ingénierie nécessaire au développement de ces solutions (R&D) dans les champs de la formation professionnelle*
- *Financer en investissement le développement de solutions mutualisées*

Public

Demandeur d'emploi / PPSMJ/ Personnes en situation d'handicap.

Structures éligibles

Organismes de formation

Priorités

- *Projets mutualisés*
- *Expérimentations intégrant un effectif stagiaire*

Domaines ciblés

De manière générale, tous les métiers techniques peuvent bénéficier grandement de l'irruption de la réalité virtuelle en formation.

La recherche action a pour objectif de favoriser une dynamique de co construction que l'écosystème formation francilien s'engage à mettre en œuvre, l'identification d'autres sujets à fort potentiel, la construction d'une feuille de route, l'essaimage...

Elle démontre la capacité de la Région, face à un enjeu aussi capital, à réfléchir et à travailler dans le cadre de ses dispositifs avec ses opérateurs dans une volonté de co-construction de démarches et d'outils en réseau et mutualisés

Appel à candidature auprès des OFS

Sélection d'OF et entreprises de la Ed tech dans le domaine IA et RV RA représentatifs articulation avec la phase étude et évaluation

EVENEMENT

Lancer un évènement (animation/ capitalisation/ partage de bonnes pratiques) afin

- *d'informer, de favoriser le réseautage*
- *de faire connaître*
- *de communiquer sur l'avancement de l'action (étude, recherche action et Appel à projet)*

4 évènements : 1/an

EVALUATION

En lien avec la direction stratégie et territoires, l'évaluation accompagnera toutes les composantes de ce projet. Elle suivra de près la mise en œuvre et les résultats de chaque sous actions : AMI / recherche action et animation pour mesurer leur impact vis-à-vis de l'écosystème francilien (point d'arrivée) en ayant comme repère les conclusions de la phase « étude ».

Dispositif d'animation et de pilotage

- *Le pilotage stratégique pour :*

Veiller sur l'exécution des différentes actions

Réguler le dispositif, arbitrer, "décider" de la stratégie à conduire et des actions à mener.

- *Le pilotage technique sera défini et articulé avec la recherche action*

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Nombre d'OF développant la solution
- Nombre de bénéficiaires utilisant ces solutions
- Taux de satisfaction des stagiaires
- Taux de retour à l'emploi
- Nombre de compétences acquises
- Niveau d'Intégration des connaissances

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

- Marché pour l'étude : Diagnostic, recommandations, suivi et évaluation
- Lancement d'un AMI : pour formuler des réponses groupées

IX - VOLUMETRIE

X - BUDGET PREVISIONNEL ET CALENDRIER

Le budget prévisionnel pour l'action pour une durée de 3 ans : **12 530 000 € décomposés selon le tableau ci-dessous**

2019 - ETUDE	100 000€	
2019 - AAP /AMI 2020/21	6 000 000M€ 6 000 000M€	il est proposé deux appels à projet ou un seul avec renouvellement (2019 et 2021/22)
Recherche action	15 000€	
Evènements	15 000€	3 évènements : 1 par an
Evaluation	400 000€	Estimation : l'évaluation suivra toutes les phases du projet sur 3 ans

Carte de compétences régionale, version 3.0

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

- **AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation**
 - ✓ Renforcer l'accompagnement pendant la formation en l'inscrivant dans une approche pédagogique intégrée

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ✓ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ✓ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Véritable boussole pour identifier ses compétences, les valoriser et les mettre en avant, la **carte de compétences régionale**, référentiel d'insertion régional, concrétise le portefeuille de compétences des stagiaires.

A ce jour, le support de ce portefeuille est un document Excel comportant 15 onglets : saisie des infos, graphiques de la carte de compétences avec les tracés représentant chaque phase d'évaluation, tableaux de bord des compétences à travailler, attestation de compétences finale, synthèse des informations sur le parcours, les stages accomplis, le volume d'heures de formation réalisées, etc... + correspondances avec le socle CléA).

L'ensemble de ces éléments constitutif **du livret individualisé du stagiaire** est systématiquement transmis par l'organisme en charge de la formation, dans sa version numérique au conseiller orienteur pour chacun des stagiaires accompagnés par le réseau des prescripteurs.

De plus, lors de la mise en œuvre de sorties vers l'apprentissage, l'emploi ou la formation qualifiante, les responsables RH ou pédagogiques ont l'habitude de recevoir cette synthèse argumentée extraite du portefeuille de compétences, qu'ils apprécient d'avoir à disposition pour le suivi du stagiaire.

Cet outil sous format Excel comporte un certain nombre de limites et n'est plus au niveau des enjeux qu'il représente :

- Volume et multiplicité du nombre d'onglets (15 en tout, sans compter le CléA numérique qui devra être pris en compte dans un futur proche) qui alourdissent chaque classeur individuel et impacte la saisie et le traitement des infos ;
- Adaptabilité restreinte de l'outil, alors même que son utilisation sur plusieurs nouveaux dispositifs nécessitera des évolutions dans un futur proche (Compétences de base professionnelles, EDI, bureautique) ;
- Impossibilité actuelle de concaténer les infos des 10.000 fichiers générés chaque année (10.000 stagiaires sont positionnés sur la carte de compétences régionale, avec une cible, demain, de 25.500 stagiaires), et donc de disposer de données permettant de mesurer les progrès globaux des stagiaires et l'impact pédagogique réel des dispositifs.

Il est donc nécessaire de faire évoluer l'outil **vers un support technologique rénové, plus sécurisé et plus performant ; c'est également complémentaire à la fiche action « MOOC Approche Compétences ».**

III - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Objectifs :

- Permettre une meilleure évaluation des dispositifs utilisant la carte de compétences, grâce à la possibilité d'exploiter les infos qui y sont saisies puis stockées ;
- Permettre de mesurer à grande échelle l'évolution des stagiaires dans le champ des savoirs de base et de la maîtrise de la langue française ;
- Favoriser l'adaptabilité des dispositifs régionaux aux objectifs de formation professionnelle en direction des DE peu ou pas qualifiés ;
- Rendre plus visibles les actions régionales dans le champ de la lutte contre l'illettrisme et de la maîtrise de la langue française.

Deux effets attendus :

- Fiabilisation des données stockées dans les portefeuilles de compétences
- Meilleure ergonomie des supports et de leur graphisme, permettant, notamment :
 - Une prise en main simplifiée par les OF, les prescripteurs, les CFA, etc... ;
 - Une exploitation des données plus facile et plus sécurisée ;
 - Une présentation des données et des résultats plus graphique et plus lisible.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

(En veillant à bien intégrer ceux visés par le pacte)

Cette action concerne les dispositifs suivants :

- Parcours Entrée dans l'Emploi (9500 stagiaires par an)
- Espaces de Dynamique d'Insertion (3000 stagiaires par an)
- Le futur Compétences de base professionnelles (8000 stagiaires par an)
- Bureautique (avec l'intégration prochaine du CléA numérique - 5000 stagiaires par an)

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Voir s'il est possible de répondre aux items suivants :

- *Présentation des ingénieries spécifiques ou des travaux de R&D pour lesquels il est proposé un financement au titre du pacte régional ;*
- *Modalités permettant de s'assurer que cette ingénierie spécifique contribue à la transformation de l'ingénierie de formation et à l'approche par compétences ;*
- *Modalités de mise en œuvre ;*
- *Modalités de diffusion de ces ingénieries à l'écosystème.*
- Budgéter et réaliser l'étude pour identifier les besoins et les spécifications fonctionnelles ;
- Rédiger le cahier des charges ;
- Lancer l'appel à projets ou la consultation (achats de SI) ;
- Suivre la phase de production et de tests ;
- Déployer l'outil SI ;
- Évaluer les aménagements nécessaires en cours de projet.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

(Préciser les indicateurs en mesure d'illustrer la réussite de l'action, ainsi que les ressources nécessaires à leur collecte et à leur traitement - SAFIR, bilan périodique distinct, etc...)

- ✓ Nb de portefeuilles de compétences générés par an
- ✓ Nb d'utilisateurs de l'outil
- ✓ Fréquence des accès à l'outil
- ✓ Nb de dysfonctionnements techniques
- ✓ Nb de demandes d'évolutions

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

(Mode marché, subvention, habilitation, aide individuelle)

Marché, AAP ?

Voir si partenariat avec SOS (attention cet outil est d'abord propriété de la Région)

IX - VOLUMETRIE

(Effectifs prévisionnels concernés par l'action. Ils peuvent être évolutifs selon la phase de déploiement de l'action)

Cf. point V : potentiellement 25.500 stagiaires concernés.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Etude = 5 000€ + acquisition/mise en production = 40.000€ + maintenance/évolutions = 9 000€/an

Budget 2019 = 45.000€

Budget 2020/2021/2022 = 9.000€ / an

Budget total = 72.000€

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

- Janvier-Avril 2019 : Phase d'étude et de rédaction du cahier des charges
- Mai- Juin 2019 : AAP / consultation
- Septembre-Novembre 2019 : mise en production
- Novembre-décembre 2019 : tests
- Janvier-février 2020 : déploiement de l'outil

MOOC

«Sécurisation des parcours de formation par l'approche compétences »

I - AXES DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

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

- ☐ Améliorer la fluidité des parcours
- ☐ Assurer un accompagnement pendant le parcours de formation
- ☐ Agir contre les inégalités sociales ou territoriales et assurer l'égalité d'accès à la formation

AXE TRANSVERSE : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation

- ☐ Promouvoir des approches pédagogiques renouvelées et modernisées

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Dans le cadre de son action Avenir Jeunes, visant à remobiliser les bénéficiaires, les aider à construire un projet professionnel et à acquérir les compétences de base nécessaires à ce dernier, la Région Île-de-France a développé une démarche « approche par les compétences ». Celle-ci était engagée pour harmoniser les conditions minimales de prise en charge de chaque jeune, quel que soit l'opérateur de formation en responsabilité, et en tout point du territoire francilien.

Cette démarche s'est élaborée par le biais d'une recherche action basée sur le savoir-faire des opérateurs de terrain (organismes de formations, Missions locales, structures d'accompagnements...), avec l'appui d'universitaires et une méthodologie suivie par un conseil scientifique. Elle a permis de développer une méthodologie d'accompagnement des jeunes accueillis mais aussi de dialogue avec les structures de formations qualifiantes ou les employeurs qui les prendront en charge à l'issue de cette action d'insertion.

La démarche est basée sur un positionnement des compétences déjà acquises par le bénéficiaire à l'entrée de son parcours et à identifier l'écart avec celles nécessaires à la réalisation de son projet professionnel, à l'accès à une formation qualifiante ou à un emploi. Ce positionnement se fait sur un outil spécifiquement développé pour cela, la carte des compétences régionale, propre au dispositif Avenir Jeunes.

Utilisant et améliorant maintenant depuis 2012, cette démarche et cette carte, les organismes des dispositifs franciliens ont montrés que les demandeurs d'emploi, même de niveau V et Infra, devenaient acteurs de leur parcours. Comme évoqué, elle permet également de favoriser les suites de parcours vers l'emploi et la formation qualifiante en s'accordant sur les compétences acquises ou restant à acquérir pour la personne concernée. Cela participe donc à sécuriser la transition entre les organismes de formations, ou entre un organisme et un employeur. Ce dernier sachant ainsi si la personne qu'il intègre dispose des compétences qu'il recherche.

Si cette méthodologie est revendiquée par les opérateurs eux même, force est de constater qu'il est nécessaire d'accompagner les nouveaux acteurs souhaitant se l'approprier. Et cela même et surtout lorsqu'ils souhaitent établir des correspondances avec d'autres référentiels tels le socle CléA. C'est pour favoriser l'usage de cet outil et de cette démarche de sécurisation des parcours et de transition entre deux étapes qu'il semble nécessaire de favoriser son appropriation par l'appareil de formation.

La mise en place d'un MOOC transmettant les fondamentaux de la démarche de ces parcours sécurisés par l'approche compétences semble à même de diffuser, rapidement et économiquement, à la fois la méthode mais également les bonnes pratiques issues des formateurs qui la mobilisent.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

- Favoriser la montée en compétence des formateurs intervenant dans les dispositifs régionaux pour développer les parcours sans couture des bénéficiaires passant d'un programme à l'autre, ou accédant à l'emploi. Renforcer ainsi l'efficacité de ses actions.
- Optimisation des parcours de formation des demandeurs d'emploi de niveau V et Infra V
- Ouvrir l'accès à cette démarche de parcours sécurisés par les compétences aux opérateurs d'actions organisées par d'autres financeurs (Pôle Emploi, Départements, PLIE...).
- Accompagner les participants au MOOC afin d'être suivis par une équipe pédagogique et créer une communauté d'apprenants.
- Effet indirect : Renforcement des partenariats à l'échelon local (entre les OF, les prescripteurs, les entreprises) par une approche commune dans l'accompagnement des parcours des DE les moins qualifiés.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Tout formateur francilien des dispositifs régionaux préparant à l'accès à l'emploi et à la formation qualifiante. Accès possible aussi aux bénévoles du tissu associatif œuvrant dans le champ des compétences de base en situation professionnelle.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

- Identifier l'avant-projet en équipe interne à la DFP
- recruter un ETP chef de projet pour superviser l'ingénierie pédagogique du MOOC
- Planifier les objectifs de l'équipe projet en identifiant les aspects « conception technique » et « transmission des connaissances »
- Lancement d'un marché public ou AAP pour la conception du MOOC : Concevoir le MOOC dans ses aspects opérationnels et pédagogiques :

A savoir :

- Détermination des objectifs pédagogiques du MOOC
 - Identification du ou des parcours pédagogique(s) du MOOC (ressources pédagogiques, activités, durée du cours, mode d'évaluation etc...)
 - Définition des compétences qui seront visées sous forme d'un « référentiel d'activités du formateur » dans le domaine de l'approche par compétences, en lien avec les situations professionnelles
 - Réalisation des scénarios
 - Identification des pratiques pour réaliser les vidéos et les autres supports
 - Détermination des espaces d'interaction à privilégier dans le MOOC et les formes d'animation de la communauté
 - Définition des modes de communication pour valoriser le lancement du MOOC mais également pour dresser son bilan (live-tweets, newsletters...)
- tests
 - Promotion du MOOC
 - Evaluation la participation au MOOC et le taux de satisfaction

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L’EVALUATION DE L’ACTION

Indicateurs liés au respect des phases de conception du MOOC

Vie du MOOC :

- Pourcentage de formateurs des dispositifs régionaux aux savoirs de base inscrits au MOOC et réalisant le parcours (en totalité, partiellement)
- Pourcentage de formateurs non-inscrits dans les dispositifs régionaux
- Pourcentage d’internautes hors catégories ci-dessus
- Degré de satisfaction des publics
- Taux d’obtention de badges durant le parcours MOOC, par type de public

Pour les formateurs des dispositifs régionaux :

- Adéquation entre les constats émis lors des visites de suivi et le taux de participation des structures auditées à la démarche « approche par les compétences » en situation professionnelle

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

Marché ou AAP

IX - VOLUMETRIE

- 400 professionnels formés par an soit 1 200 en totalité de 2020 à 2022

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L’ACTION

2019 : 100 000 euros pour le lancement

2020 à 2022 : 40 000 euros par an pour le suivi et les évolutions

1,5 ETP sur cette action

XI – CALENDRIER PREVISIONNEL

- 2019
 - Février- Identification de l’équipe projet et une de l’expertise en ingénierie pédagogique.
 - Mars à Avril : Construction de l’ingénierie globale du MOOC en équipe projet
 - Mai à juin : Appel à projet
 - Juin à décembre : Production des séquences du MOOC- Réalisation de tests.
- 2020
 - Déploiement, animation, ajustement.

Approche Innovations des réseaux d'acteurs.

I - AXE DU PACTE CONCERNE PAR L'ACTION

AXE transverse : S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement

II - CATEGORIE D'INTERVENTION

- ☐ Accès à la formation des moins qualifiés (ce qui peut inclure la levée des freins à l'entrée et au maintien en formation)
- ☐ Nouveaux parcours intégrés vers l'emploi
- ☐ Transformation de la formation (l'amélioration de la qualité des prestations, des relations avec les OF, avec les employeurs, les bénéficiaires pour sécuriser leur parcours...)

III - DIAGNOSTIC

Le Pacte régional proposé dans le cadre du Plan d'Investissement compétences doit s'appuyer sur l'actualisation régulière des diagnostics des besoins emplois formations de la région, mais également sur une concertation la plus large possible.

Si en Île-de-France, comme dans les autres régions, les instances « constituées » (CREFOP, CTEF, comités de pilotages thématiques...) fonctionnent et permettent déjà de larges échanges à la fois sur les constats et sur les mesures à prendre, ils restent le reflet d'un fonctionnement qui est aussi bien à la source que le témoin impuissant des carences du système actuel emploi/formation.

Si ce dernier fait la preuve de son efficacité, il n'empêche pas une multitude d'acteurs de ne pas trouver la possibilité de recruter les compétences qui leurs sont nécessaires, ou de mobiliser les propositions ayant vocation à améliorer les interventions existantes.

De plus, le nombre d'acteurs représentatifs étant importants, les réunions et concertations restent lourdes à organiser, délicates à animer pour permettre à chacun de faire valoir son point de vue et ses idées,

Sans évacuer ces exercices qui restent des moments importants pour la synergie régionale, l'Etat et la Région souhaitent associer le plus largement possible les parties prenantes pour apporter et identifier des éclairages complémentaires et des angles d'approches différents. En effet, nombreuses sont les structures ou les réseaux d'opérateurs qui soulignent leur impossibilité, et parfois leur non volonté, de s'inscrire dans les cadres existants.

Il est donc proposé de profiter des possibilités offertes par le PIC, ainsi que de l'esprit d'ouverture et d'innovation qu'il souhaite impulser pour tenter de mobiliser ces réseaux d'acteurs et en quelques sorte de les « challenger » pour faire remonter des propositions qui pourraient éventuellement être effectivement une source d'innovation ou de complément des dispositifs classiques.

C'est donc pour offrir aux différents réseaux, la possibilité de s'exprimer que l'Etat et la Région ont souhaité intégrer dans leur démarche une modalité de sollicitation des réseaux à proposer des projets plutôt qu'une seule démarche de concertation qui auraient conduits à centraliser les actions par la Région.

Comme souhaité par l'Etat, le Plan d'investissement offre l'opportunité de les intensifier et de tester d'autres façons de faire, dans un contexte de fortes transformations des besoins et des compétences mais aussi de l'appréhension de la formation par les publics. Là encore il est souhaité

- partir de ce qui existe et de penser des adaptations progressives et agiles à partir de ce que l'on connaît ;
- favoriser des logiques d'expérimentation pour tester autrement avant d'essayer dans les dispositifs plus « institutionnels » mais capables de toucher des effectifs plus conséquents.

Enfin l'intérêt est également d'irriguer des réseaux avec des moyens qui n'étaient pas disponibles jusqu'à présent et ainsi de démultiplier les orientations et les effets du Pacte auprès du plus grand nombre d'acteurs, de publics et des territoires, au-delà de ceux avec lesquels la Région et l'Etat ont l'habitude de travailler.

IV - OBJECTIFS DE L'ACTION – EFFETS ATTENDUS

Dans le cadre des orientations du Pacte, l'idée est de laisser libre cours à l'imagination des réseaux d'acteurs pour

- Faire remonter des propositions d'actions innovantes et d'envergure aussi bien sur la production d'outils pour identifier l'évolution des besoins en compétences, que de formations et d'accompagnement des publics, de sourcing et de mobilisation de ces derniers, ou même de valorisation des métiers et des emplois notamment avec des outils et démarches permettant de mobiliser les ressources des nouvelles technologies.
- Tester de nouvelles approches de parcours pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

V - PUBLIC/SECTEUR D'ACTIVITE/TERRITOIRE-BASSIN VISE

Les projets proposés concerneront les publics visés par le Pacte, prioritairement sur les secteurs d'activités peinant à trouver des compétences, sur les zones QPV, ou pour des modalités de sourcing, de formations ou d'accompagnement particulièrement innovantes.

VI - DESCRIPTION DE L'ACTION

Elle constitue en la remontée, en continu, de projets à l'issue d'AAP ou AMI auprès des têtes de réseaux des acteurs tels que les Conseils départementaux, EPCI, structures ESS, OPCO, PLIE, ARML, représentations des organismes de formation (UROF, FFP...)... en mesure de relayer auprès de leurs adhérents l'appel à projet ou à manifestation d'intérêt rappelant les grandes orientations et exigences du Pacte. Ces têtes de réseaux devront effectuer une première sélection pour vérifier que les propositions correspondent aux orientations, qu'elles apportent un plus (en effectif, en modalité, en couverture, en innovation) à l'existant avant de les faire remonter à la Région.

VII - INDICATEURS A SUIVRE DANS LE CADRE DE L'EVALUATION DE L'ACTION

- Nombre et profil des porteurs
- Types d'actions proposées : repérage de besoins, accompagnement des employeurs, valorisation des métiers, formations spécifiques, accompagnement spécifiques...
- Nombre de bénéficiaires par type d'action.
- Actions qualifiées de nouvelles pour un territoire, un secteur d'activité, un type de public, un type de compétences à acquérir, une modalité de prise en charge...

VIII - MODALITES DE CONTRACTUALISATION SOUHAITEE

La modalité de subventionnement, limité à 80%, des coûts des projets, sera privilégiée à la suite d'appels à projet ou de manifestation d'intérêts.

IX - VOLUMETRIE

Sera constaté au fil des propositions et des typologies d'actions considérées.

X - BUDGET PREVISIONNEL SOUHAITE DEDIE A L'ACTION

Il est envisagé un budget d'environ 3,3 M€

XI - CALENDRIER, SELON 3 NIVEAUX DE TEMPORALITE

❑ 1^{er} niveau = Déployable assez vite, dès 2019

ANNEXE 1 : Maintien de la dynamique « effectifs » enclenchée en 2018

L'expérience du « Plan 500 000 » en 2016 - 2017 a montré les limites d'un soutien complémentaires de nature temporaire : entre le moment où l'Etat propose la mise à disposition de fonds supplémentaires, que les Régions traduisent cela en modalités de financements, que les organismes organisent les capacités d'accueils, mais surtout que les prescripteurs sourcent et mobilisent les candidats pour entrer en formation, les délais de mise en œuvre sont tels que lorsque l'écosystème approche la vitesse de croisières, le soutien financier s'achève avec un effet dévastateur pour l'appareil de formation. L'effet déceptif est également marqué pour les demandeurs d'emploi dont certains, une fois persuadés de l'intérêt d'entrer en formation arrivent dans le circuit alors que les places de formation n'existent plus.

Il est donc proposé dans ce Pacte de reconduire les effectifs ouverts en 2018 sur 2019, **hors actions nouvelles proposées.**

Ceci s'envisageant sur la même base budgétaire que 2018, soit un budget prévisionnel de 109 777 500 €, à raison de 91 666 988 € pour les frais pédagogiques et 18 110 512 en rémunération, sur la base d'un coût moyen à la place de 4 500 €, soit un minimum de places supplémentaires de 24 395 places

Sur la base d'une répartition prévisionnelle, sur les différents dispositifs, suivante :

DISPOSITIFS MOBILISABLES POUR LE PIC 2019	BASE	PIC	Somme
DISPOSITIFS	Effectif Base 2018	Effectif prévisionnel PIC (entrées 2019)	Effectif prévisionnel Base + PIC entrées à compter du 1er janvier 2019
<u>1) Formation pour les jeunes en insertion</u>	12 630	2 980	15 610
PEE Parcours entrée dans l'emploi et PPP (sur la base)	7 000	2 900	9 900
E2c Ecole de la 2ème chance	3 240	80	3 320
EDI Espace dynamique d'insertion	2 390	-	2 390
<u>2) Formation aux savoirs transversaux</u>	5 680	10 650	16 330
PRFT formations transversales	5 680	10 650	16 330
<u>3) Formations Métiers/Qualifiants</u>	17 500	6 500	24 000
PRFE Programme régional de formation pour l'emploi (et anciens dispositifs professionnalisant et qualifiant)	17 200	5 900	23 100
Actions expérimentales		500	500
Actions territoriales	300	100	400
<u>4) Formations innovantes / numériques / e-learning</u>	2 000	2 000	4 000
Marché numérique	2 000	2 000	4 000
<u>5) Formations individuelles</u>	1 150	2 000	3 150
AIRE : Aides individuelles régionales vers l'Emploi	300	1850	2 300
Diplôme Accès aux Etudes Universitaires	850	150	1 000
<u>6) Formations Sanitaires et Sociales</u>	635	265	900
Formations AS/AP	635	265	900
TOTAL tous dispositifs	39 595	24 395	63 990

Le +
PIC

ANNEXE 2 : LA COMMANDE REGIONALE DE FORMATIONS PROFESSIONNALISANTE - PREQUALIFIANTE/QUALIFIANTE

⇒ **N.B : Type de parcours éligible (Certifiant = C / Professionnalisant = P / Accès à Qualification = AQ)**

Agriculture

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	210 Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	BP responsable d'entreprise agricole, maraichage biologique / polyculture élevage / grandes cultures	IV	A1414 Horticulture et maraîchage A1416 Polyculture, élevage A1405 Arboriculture et viticulture A1407 Élevage bovin ou équin A1411 Élevage porcin	C
Région	211 Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures		V, VI	A1402 Aide agricole de production légumière ou végétale A1414 Horticulture et maraîchage	C, AQ
Région	212 Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux		IV, V, VI	A1407 Élevage bovin ou équin G1403 Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	C, AQ
Région	213 Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche		IV, V, VI	A1201 Bûcheronnage et élagage A1301 Conseil et assistance technique en agriculture A1405 Arboriculture et viticulture A1205 Sylviculture A1101 Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière	C, AQ
Région	214 Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces		V, VI	A1203 Entretien des espaces verts A1202 Entretien des espaces naturels	C, AQ

	verts, terrains de sport)				
--	---------------------------------	--	--	--	--

TP/Bâtiment

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	230u Conduite d'engins de chantier 231 Mines et carrières, génie civil, topographie 232 Bâtiment : construction et couverture		VI, V, IV, III	F1107 Mesures topographiques F1201 Conduite de travaux du BTP F1202 Direction de chantier du BTP F1302 Conduite d'engins de terrassement et de carrière F1610 Pose et restauration de couvertures F1701 Construction en béton F1702 Construction de routes et voies F1703 Maçonnerie	C, AQ, P
Région	230 Spécialités pluri technologiques génie civil, construction, bois		V, VI	I1203 Maintenance des bâtiments et des locaux	C, AQ
Région	230n Etudes et projets d'architecture et de décors		IV, III	F1104 Dessin BTP F1106 Ingénierie et études du BTP F1108 Métré de la construction	C, P
Région	233 Bâtiment : finitions		V, VI	F1606 Peinture en bâtiment F1613 Travaux d'étanchéité et d'isolation F1611 Réalisation et restauration de façades	C, AQ
Région	234 Travail du bois et de l'ameublement		V, VI	F1607 Pose de fermetures menuisées	C, AQ

Région	227 Energie, génie climatique		IV	F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1306 Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air I1308 Maintenance d'installation de chauffage	C
T1; T2; T3; T4; T5; Ouest 95; Seine-Aval; Sud-Ouest francilien; Versailles Saclay; Porte Sud du Grand Paris; Sud 91	227 Energie, génie climatique		V, VI	F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1306 Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air I1308 Maintenance d'installation de chauffage	C, AQ
T6; T8; T9; T10; T11; T12; Roissy Le Bourget; Nord Est 77; Marne la Vallée; Est 77; Centre 77; Sud 77	227 Energie, génie climatique		V, VI	F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1306 Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air I1308 Maintenance d'installation de chauffage	C, AQ

Cadre de vie (environnement, sécurité, propreté)

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	343 Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	Agent de médiation et de prévention environnement	V	K1205 Information et médiation sociale	P

T1, T3, T4, T5, T11, sud 91, Sud-Ouest francilien, Ouest 95	343 Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	Analyses environnement, intervention en dépollution des sols	III	H1503 Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	P
T1,T2, T3, T4, T5, T8, T10, T11, sud 91, Versailles Saclay	343 Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	CAP propreté de l'environnement urbain, collecte et recyclage	V	K2303 Nettoyage des espaces urbains K2304 Revalorisation de produits industriels	C
T1 à T12	343 Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	CQP Agent Machiniste Classique et/ ou TP agent de propreté et d'hygiène	V, VI	K2204 Nettoyage de locaux	C, AQ
Tous les bassins hors T1 à T12	343 Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	CQP Agent Machiniste Classique et/ ou TP agent de propreté et d'hygiène	V, VI	K2204 Nettoyage de locaux	C, AQ
Région	344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	SSIAP 1	V	K2503 Sécurité et surveillance privées	C
T1; T6; T8; T9; T10; T11; T12; Roissy Le Bourget; Nord Est 77; Marne la Vallée; Est 77; Centre 77; Sud 77	344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	CQP Agent de Prévention et de Sécurité	V, VI	K2503 Sécurité et surveillance privées	C, AQ
T2; T3; T4; T5; Ouest 95; Seine-Aval; Sud-Ouest francilien; Versailles Saclay; Porte Sud du Grand Paris; Sud 91	344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	CQP Agent de Prévention et de Sécurité	V, VI	K2503 Sécurité et surveillance privées	C, AQ

Région	344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	TP Agent de sûreté et de sécurité privée	V, VI	K2503 Sécurité et surveillance privées	C, AQ
Région	344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance		V, VI	K2501 Gardiennage de locaux	C, AQ

Coiffure-Esthétique

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
T1	336 Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes		V	D1202 Coiffure	C, P
Région sauf T1	336 Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes		V	D1202 Coiffure	C
T1	336 Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes		V	D1208 Soins esthétiques et corporels	C, P
Région sauf T1	336 Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes		V	D1208 Soins esthétiques et corporels	C

Commerce-vente-distribution

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
T1	312 Commerce vente		II	M1707 Stratégie commerciale M1101 Achats M1301 Direction de grande entreprise ou d'établissement public M1302 Direction de petite ou moyenne entreprise	C, P
T1	312 Commerce vente		III, IV, VI	D1502 Management/gestion de rayon produits alimentaires D1508 Encadrement du personnel de caisses D1301 Management de magasin de détail D1406 Management en force de vente D1408 Téléconseil et télévente D1407 Relation technico - commerciale D1402 Relation commerciale grands comptes D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne B1301 Décoration d'espaces de vente et d'exposition D1506 Merchandising	C, AQ, P
T1; T3; T4	312 Commerce vente	TP Employé commercial en magasin	V	D1507 Mise en rayon libre-service D1106 Vente en alimentation	C, P
Région	312 Commerce vente	TP Assistant Import-Export	III	D1401 Assistanat commercial	C
T1; T6; T8	312 Commerce vente		III	D1502 Management/gestion de rayon produits alimentaires D1503 Management/gestion de rayon produits non	C

				alimentaires	
T2; T11; T12; Porte sud du Grand Paris	312 Commerce vente		III	D1502 Management/gestion de rayon produits alimentaires D1503 Management/gestion de rayon produits non alimentaires D1301 Management de magasin de détail D1406 Management en force de vente	C
Centre 77 ; sud 77 ; Est 77 ; Marne la Vallée	312 Commerce vente		V	D1507 Mise en rayon libre- service D1106 Vente en alimentation	C, P
T1; T2; T3; T4; T5, T6, T8; T9; T10. T11; T12	312 Commerce vente		III	D1407 Relation technico- commerciale D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises	C
T12; Porte Sud du Grand Paris	312 Commerce vente		IV, V, VI	D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne D1212 Vente en décoration et équipement du foyer D1209 Vente de végétaux D1507 Mise en rayon libre- service D1106 Vente en alimentation	C, AQ, P
T4; T5; T6	312 Commerce vente		III, IV, VI	D1408 Téléconseil et télévente	C, AQ
T6; T8; T10	312 Commerce vente		IV, V, VI	D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne D1212 Vente en décoration et équipement du foyer D1209 Vente de végétaux D1507 Mise en rayon libre- service D1106 Vente en alimentation	C, AQ, P

Ouest 95; Seine Aval; Est 95	312 Commerce vente		III, IV, V, VI	D1502 Management/gestion de rayon produits alimentaires D1503 Management/gestion de rayon produits non alimentaires D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne D1212 Vente en décoration et équipement du foyer D1209 Vente de végétaux D1507 Mise en rayon libre- service D1106 Vente en alimentation	C, AQ, P
Marne la Vallée ; Nord Est 77 ; Roissy Le Bourget	312 Commerce vente		III	D1502 Management/gestion de rayon produits alimentaires D1503 Management/gestion de rayon produits non alimentaires	C
Marne la Vallée	312 Commerce vente		IV, VI	D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne D1212 Vente en décoration et équipement du foyer D1209 Vente de végétaux	C, AQ
Roissy Le Bourget	312 Commerce vente		IV, VI	D1214 Vente en habillement et accessoires de la personne D1212 Vente en décoration et équipement du foyer D1209 Vente de végétaux	C, AQ
T6; T8; T10; Roissy Le Bourget	312 Commerce vente		III	D1407 Relation technico- commerciale D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises	C
T2; T3; T12; Versailles- Saclay	312 Commerce vente		III, V	D1407 Relation technico- commerciale D1402 Relation commerciale grands comptes et entreprises D1408 Téléconseil et télévente D1507 Mise en rayon libre- service D1106 Vente en	C, P

				alimentation	
Région	312 Commerce vente	Vente de produits du terroir Commercialisation et vente de produits bio	IV	D1106 Vente en alimentation	P

Culture

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	323 Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle		III, IV	L1503 Décor et accessoires spectacle L1508 Prise de son et sonorisation L1509 Régie générale	C, P
Région	323 Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle		III	L1508 Régisseur / Régisseuse du son	C
Région	323 Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	CQP Electricien du spectacle	III	L1504 Electricien du spectacle, éclairagiste	C
Région	230 Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois 323 Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	CQP Accrocheur - rigger	III, IV	L1506 Accrocheur-rigger	C

Région	242 Habillement	Costumière	III	L1502 Costume spectacle	C
Région	233 Bâtiment : finitions	TP Peintre en décor	V	F 1606 Peintre décorateur / décoratrice	C
Région	310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	Gestionnaire de Tiers lieux	III, IV	K1404 : Mise en œuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics M1302 : Direction de petite ou moyenne entreprise M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise	P
Région	333 Enseignement , formation	DE Danse	III	K2105 Enseignant Danse	C

Electricité-Electronique

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	255 Electricité, électronique		VI, V, IV, III	F1605 Montage de réseaux électriques et télécoms F1602 Électricité bâtiment H1504 Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique I1309 Maintenance électrique I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1301 Installation et maintenance d'ascenseurs H1202 Conception et dessin de produits électriques et électroniques	C, AQ, P

Seine-Aval	255 Electricité, électronique		V, IV, III	I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1402 Réparation de biens électrodomestiques I1305 Installation et maintenance électronique F1605 Montage de réseaux électriques et télécoms M1804 Études et développement de réseaux de télécoms H1102 Management et ingénierie d'affaires	C, P
T5; T6; Marne la Vallée	255 Electricité, électronique		V, IV, III	I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1402 Réparation de biens électrodomestiques I1305 Installation et maintenance électronique F1605 Montage de réseaux électriques et télécoms M1804 Études et développement de réseaux de télécoms H1102 Management et ingénierie d'affaires	C, P
Sud 77	255 Electricité, électronique		V, IV, III	I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1402 Réparation de biens électrodomestiques I1305 Installation et maintenance électronique F1605 Montage de réseaux électriques et télécoms M1804 Études et développement de réseaux de télécoms H1102 Management et ingénierie d'affaires	C, P
Roissy le Bourget	255 Electricité, électronique		V, IV, III	I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1402 Réparation de biens électrodomestiques I1305 Installation et maintenance électronique F1605 Montage de réseaux électriques et télécoms	C, P

				M1804 Études et développement de réseaux de télécoms H1102 Management et ingénierie d'affaires	
Porte Sud du Grand Paris	255 Electricité, électronique		V, IV, III	I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1402 Réparation de biens électrodomestiques I1305 Installation et maintenance électronique F1605 Montage de réseaux électriques et télécoms M1804 Études et développement de réseaux de télécoms H1102 Management et ingénierie d'affaires	C, P
Région	255 Electricité, électronique		VI, V, IV, III	I1305 Installation et maintenance électronique I1307 Installation et maintenance télécoms et courants faibles I1203 Maintenance des bâtiments et des locaux H2501 Encadrement de production de matériel électrique et électronique H1504 Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique H1202 Conception et dessin de produits électriques et électroniques H1208 Intervention technique en études et conception en automatisme H1209 Intervention technique en études et développement électronique H1210 Intervention technique en études, recherche et développement	C, AQ, P

				H2604 Montage de produits électriques et électroniques H2603 Conduite d'installation automatisée de production électrique, électronique et microélectronique	
--	--	--	--	---	--

Enseignement-formation

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	333 Education et transfert de connaissances	TP Enseignant de la conduite et sécurité routière	III	K2110 Formation en conduite de véhicules	C
T2; T3; T4; T5; T6; T8; T9; T10; T11; T12; Nord-est 77; Marne la Vallée; Est 77; Centre 77; Sud 77; Porte Sud du Grand Paris; Sud 91; Versailles Saclay; Sud-Ouest francilien ; Roissy le Bourget; Est 95; Ouest 95; Seine-Aval	333 Education et transfert de connaissances	TP Formateur Professionnel d'Adultes	III	K2111 Formation professionnelle	C
T1	333 Education et transfert de connaissances	TP Formateur Professionnel d'Adultes	III	K2111 Formation professionnelle	C

Hôtellerie-restauration-tourisme

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	221 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine		V, VI	D1101 Boucherie D1102 Boulangerie - viennoiserie D1103 Charcuterie - traiteur D1104 Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie D1105 Poissonnerie	C, AQ
T1	221 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine 334 Accueil, hôtellerie, tourisme		IV, V, VI	G1501 Personnel d'étage G1503 Management du personnel d'étage G1602 Personnel de cuisine G1603 Personnel polyvalent en restauration G1703 Réception en hôtellerie G1801 Café, bar brasserie G1802 Management du service en restauration G1803 Service en restauration	C, AQ
T6; T8; T9; T10; T11; T12; Roissy Le Bourget; Nord Est 77; Marne la Vallée; Est 77; Centre 77; Sud 77	221 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine 334 Accueil, hôtellerie, tourisme		IV, V, VI	G1501 Personnel d'étage G1503 Management du personnel d'étage G1602 Personnel de cuisine G1603 Personnel polyvalent en restauration G1703 Réception en hôtellerie G1801 Café, bar brasserie G1802 Management du service en restauration G1803 Service en restauration	C, AQ, P

T2; T3; T4; T5; Ouest 95; Seine- Aval; Sud- Ouest francilien ; Versailles Saclay; Porte Sud du Grand Paris; Sud 91	221 Agro- alimentaire, alimentation, cuisine 334 Accueil, hôtellerie, tourisme		IV, V, VI	G1501 Personnel d'étage G1503 Management du personnel d'étage G1602 Personnel de cuisine G1603 Personnel polyvalent en restauration G1703 Réception en hôtellerie G1801 Café, bar brasserie G1802 Management du service en restauration G1803 Service en restauration	C, AQ
Région	334 Accueil, hôtellerie, tourisme		IV	G1101 Accueil touristique G1201 Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives G1303 Vente de voyages	C
Région	334 Accueil, hôtellerie, tourisme		V, VI	G1101 Accueil touristique G1201 Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives	C, AQ

Industrie

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	222 Transformatio ns chimiques et apparentées (y.c. industrie pharmaceutiq ue)		III, IV	H1502 Management et ingénierie qualité industrielle H1503 Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle H1404 Intervention technique en méthodes et industrialisation H1210 Intervention technique en études, recherche et développement H2301 Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	C, AQ

Région	225 Plasturgie, matériaux composites		V, VI	H2301 Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique H3202 Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs H3203 Fabrication de pièces en matériaux composites H2902 Chaudronnerie - tôlerie H2908 Modelage de matériaux non métalliques	C, AQ
Région	200 Technologies industrielles fondamentales 201 Technologies de commandes des transformations industrielles		I, II, III	I1302 Installation et maintenance d'automatismes I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation I1310 Maintenance mécanique industrielle H1206 Management et ingénierie études, recherche et développement industriel H1208 Intervention technique en études et conception en automatisme H1302 Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement H1303 Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel H1404 Intervention technique en méthodes et industrialisation H1502 Management et ingénierie qualité industrielle	C

T1; T2; T3; T4; T5, Ouest 95; Seine Aval; Sud- Ouest francilien ; Versailles Saclay; Porte Sud du Grand Paris; Sud 91	200 Technologies industrielles fondamentale s 201 Technologies de commandes des transformatio ns industrielles 251 Mécanique générale et de précision, usinage 253 Mécanique aéronautique et spatiale 254 Structures métalliques (y.c. soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)		II, III, IV, V, VI	I1302 Installation et maintenance d'automatismes I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation I1310 Maintenance mécanique industrielle H2503 Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique ou de travail des métaux H2901 Ajustement et montage de fabrication H2902 Chaudronnerie- tôlerie H2903 Conduite d'équipement d'usinage H2904 Conduite d'équipement de déformation des métaux H2905 Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux H2906 Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique H2909 Montage- assemblage mécanique H2912 Réglage d'équipement de production industrielle H2913 Soudage manuel H2914 Réalisation et montage en tuyauterie I1602 Maintenance d'aéronefs H3404 Peinture industrielle H1202 Conception et dessin de produits électriques et électroniques H1203 Dessinateur en construction aéronautique H1208 Intervention technique en études et conception en automatisme H1209 Intervention technique en études et	C, P, AQ
--	--	--	-------------------------------	--	-----------------

				développement électronique	
T6; T8; T9; T10; T11; T12; Roissy le Bourget; Est 95; Nord 77; Marne la Vallée; Est 77; Centre 77; Sud 77	200 Technologies industrielles fondamentale s 201 Technologies de commandes des transformatio ns industrielles 251 Mécanique générale et de précision, usinage 253 Mécanique aéronautique et spatiale 254 Structures métalliques (y.c. soudure, carrosserie, coque bateau,		II, III, IV, V, VI	I1302 Installation et maintenance d'automatismes I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation I1310 Maintenance mécanique industrielle H2503 Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique ou de travail des métaux H2901 Ajustement et montage de fabrication H2902 Chaudronnerie- tôlerie H2903 Conduite d'équipement d'usinage H2904 Conduite d'équipement de déformation des métaux H2905 Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux	C, P, AQ

	cellule avion)			H2906 Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique H2909 Montage-assemblage mécanique H2912 Réglage d'équipement de production industrielle H2913 Soudage manuel H2914 Réalisation et montage en tuyauterie I1602 Maintenance d'aéronefs H3404 Peinture industrielle H1202 Conception et dessin de produits électriques et électroniques H1203 Dessinateur en construction aéronautique H1208 Intervention technique en études et conception en automatisme H1209 Intervention technique en études et développement électronique	
Région	221 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine		IV, V, VI	H2101 Abattage et découpage des viandes H 2102 Conduite d'équipement de production alimentaire	C

Maintenance des véhicules et des engins

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	252 Moteurs et mécanique auto		IV, V, VI	I1604 Mécanique automobile et entretien de véhicules	C, AQ
Région	252 Moteurs et mécanique auto	CQP Mécanicien Cycles	V	I1607 Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	C
Région	252 Moteurs et mécanique auto	CQP opérateur Maintenance Pneumatiques Véhicules Industriels OMPVI (poids lourds)	V	I1604 Mécanique automobile et entretien de véhicules	C
Région	252 Moteurs et mécanique auto	CAP Carrosserie réparation Professionnalisant peinture carrosserie	V	I1606 Réparation de carrosserie	C, P

Numérique

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [études et développement]		I, II	M1802 Expertise et support en systèmes d'information M1804 Études et développement de réseaux de télécoms M1805 Études et développement informatique M1806 Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	C, P
Île-de-France hors T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission		I, II	M1802 Expertise et support en systèmes d'information M1804 Études et développement de réseaux de télécoms	C, P

	[études et développement]			M1805 Études et développement informatique M1806 Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	
T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [études et développement]		III	M1805 Études et développement informatique	C, P
Île-de-France hors T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [études et développement]		III	M1805 Études et développement informatique	C, P
Région	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [assistance et administration réseaux]		II	M1801 Administration de systèmes d'information	C, P
T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [assistance et administration réseaux]		III	M1801 Administration de systèmes d'information M1804 Études et développement de réseaux de télécoms M1810 Production et exploitation de systèmes d'information I1401 Maintenance informatique et bureautique	C, P
Île-de-France hors T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [assistance et		III	M1801 Administration de systèmes d'information M1804 Études et développement de réseaux de télécoms M1810 Production et exploitation de systèmes	C, P

	administratio n réseaux]			d'information I1401 Maintenance informatique et bureautique	
T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [assistance et administratio n réseaux]		IV, VI	I1401 Maintenance informatique et bureautique	C, AQ
Île-de- France hors T1 à T5	326 Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission [assistance et administratio n réseaux]		IV, VI	I1401 Maintenance informatique et bureautique	C, AQ

Sanitaire et social

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
T1	331 Santé		II	K2106 Enseignement des écoles K2109: Enseignement technique et professionnel K2107 Enseignement général du second degré	C
Région	331 Santé		V, VI	J1305 Conduite de véhicules sanitaires	C, AQ
Région	331 Santé		VI	J1501 Soins d'hygiène, de confort du patient J1304 Aide en puériculture	AQ
Région	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes		III	K1201 Action sociale K1403 Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	C

T1	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 331 Santé 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants J1301 Personnel polyvalent des services hospitaliers	C, AQ, P
T6; T8; T9	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
Sud 91; Porte Sud du Grand Paris	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
Sud 77; Centre 77; Porte Sud du Grand Paris	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
Nord Est 77; Marne-la-Vallée; Est 77	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
Roissy-Le Bourget; Est 95; Ouest 95	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
T10; T11; T12	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ

Versailles Saclay; Sud- Ouest francilien	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
Seine- Aval	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
T2; T3	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
T4; T5	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes 332 Travail social		V, VI	K1304 Services domestiques K1302 Assistance auprès d'adultes K1303 Assistance auprès d'enfants	C, AQ
Région	330 Spécialités plurivalentes des services aux personnes		V, IV	K2601 Conduite d'opérations funéraires K2602 Conseil en services funéraires	C

Sport et animation

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	335 Animation sportive, culturelle et de Loisirs		III	G1203 Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents K1206 Intervention socioculturelle	C

Région	335 Animation sportive, culturelle et de Loisirs		III, IV, VI	G1202 Animation d'activités culturelles ou ludiques G1203 Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents K1206 Intervention socioculturelle	C, AQ, P
T2; Marne-la Vallée	335 Animation sportive, culturelle et de Loisirs		III, IV, VI	G1204 Éducation en activités sportives	C, AQ, P
Région sauf T2	335 Animation sportive, culturelle et de Loisirs		IV, VI	G1204 Éducation en activités sportives	C, AQ, P

Tertiaire administratif et financier

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
T1, T3, T4, Versailles Saclay	313 Finances, banque, assurances, immobilier	CQP gestionnaire de biens immobiliers	III	C1501 Gérance immobilière C1502 Gestion locative immobilière	C
T1, T4	313 Finances, banque, assurances, immobilier	CQP secrétaire juridique et technique en immobilier	III	M1605 Assistanat technique et administratif C1502 Gestion locative immobilière M1607 Secrétariat	C
T1, T3, T4, T5, T6, T8, Porte Sud du Grand Paris, Versailles Saclay	313 Finances, banque, assurances, immobilier		III	C1501 Gérance immobilière C1502 Gestion locative immobilière C1504 Transaction immobilière	C
T1, T2, T3, T4, Seine-Aval, Ouest 95, Est 95,	313 Finances, banque, assurances, immobilier		II	C1202 Analyse de crédits et risques bancaires	C, P

Roissy le Bourget, T9, Marne la vallée, Versailles Saclay, Porte Sud du Grand Paris					
T1, T3, T4, T5, T6, T8, T10, Versailles Saclay, Centre 77, Est 77, Sud 77, Nord-est 77, Marne-la-Vallée	313 Finances, banque, assurances, immobilier		III	C1102 Conseil clientèle en assurances	C, P
T1, T3, T4	314 Comptabilité, gestion		II, III	M1202 Audit et contrôle comptables et financiers, M1203 Comptabilité, M1204 Contrôle de gestion, M1205 Direction administrative et financière, M1206 Management de groupe ou de service comptable	C, P
T6, T8, T11, Porte Sud du Grand Paris, Versailles Saclay, Seine-Aval, Roissy le Bourget, Sud 91, Centre 77, Est 77, Sud 77, Nord-est 77, Marne-la-Vallée	314 Comptabilité, gestion		II, III	M1202 Audit et contrôle comptables et financiers, M1203 Comptabilité, M1204 Contrôle de gestion, M1205 Direction administrative et financière, M1206 Management de groupe ou de service comptable	C, P

Région	314 Comptabilité, gestion		III	M1203 Comptabilité, M1501 Assistanat en ressources humaines	C
T1	314 Comptabilité, gestion 324 Secrétariat, bureautique	TP assistant de comptabilité et d'administration (ASCA) Titre Assistant comptable ou TP comptable assistant	IV	M1608 Secrétariat comptable M1203 Comptabilité	C, AQ
T3, T4, T5 T6, T8, T9, T10, T12, Marne la Vallée, Versailles Saclay, Seine- Aval, Ouest 95, Est 95, Roissy le Bourget	314 Comptabilité, gestion 324 Secrétariat, bureautique	TP assistant de comptabilité et d'administration (ASCA) Titre Assistant comptable ou TP comptable assistant	IV	M1608 Secrétariat comptable M1203 Comptabilité	C, AQ
Région	314 Comptabilité, gestion 315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	Licence professionnelle management des organisations Spécialité Métiers de la comptabilité : comptabilité - paie	II	M1203 Comptabilité M1501 Assistanat en ressources humaines M1502 Développement des ressources humaines	C
Région	314 Comptabilité, gestion 315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	Utilisation experte en logiciels de comptabilité, gestion et paie	IV, III, II	M1202 Audit et contrôle comptables et financiers M1203 Comptabilité M1205 Direction administrative et financière M1501 Assistanat en ressources humaines M1608 Secrétariat comptable	P
T1, T3, T4, Versailles Saclay	314 Comptabilité, gestion		III, II	M1302 Direction de petite ou moyenne entreprise	P

T1, T2, T3, T4, T6, T8, T9, Roissy le Bourget, Versailles Saclay	314 Comptabilité, gestion 315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de		III, II	M1503 Management des ressources humaines	P
Région	324 Secrétariat, bureautique		III	D1401 Assistanat commercial	C, P
T1, T3, T4, T5, T6, T8, T9, T10, T12, Marne la Vallée, Versailles Saclay, Seine-Aval, Ouest 95, Est 95, Roissy le Bourget	324 Secrétariat, bureautique 315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi		III	M1501 Assistanat en ressources humaines	C, P
T1, T2, T3, T4	324 Secrétariat, bureautique	TP assistant de direction	III	M1604 Assistanat de direction	C
Région	324 Secrétariat, bureautique	TP secrétaire assistant médico-social	IV	M1609 Secrétariat et assistanat médical ou médico-social	C
T1	324 Secrétariat, bureautique		IV, V, VI	M1607 Secrétariat M1601 Accueil et renseignements M1602 Opérations administratives	C, AQ, P

T3, T4, T11, Versailles Saclay, Est 95, Ouest 95, Seine- Aval, Nord-est 77, Centre 77, Est 77, Sud 77, Marne-la- Vallée	324 Secrétariat, bureautique		IV, V, VI	M1607 Secrétariat M1601 Accueil et renseignements M1602 Opérations administratives	C, AQ, P
T1, T3, T4,T5, T6, T8, T9,T10, Marne la Vallée, Est 95, Versailles Saclay, Porte Sud du Grand Paris, Sud 91, Centre 77, Sud 77, Nord- est 77, Est 77, Marne-la- Vallée	324 Secrétariat, bureautique 315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	Bac pro gestion administration	IV	M1501 Assistanat en ressources humaines, M1607 Secrétariat, M1203 Comptabilité, D1401 Assistanat commercial	C
Région	324 Secrétariat, bureautique	BTS assistant de manager	III	M1604 Assistanat de direction	C

Textile habillement

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
T1	240 Spécialités pluri technologiques matériaux souples		V	D1205-Nettoyage d'articles textiles ou cuirs	P
Région	240 Spécialités pluri technologiques matériaux souples		V	D1205-Nettoyage d'articles textiles ou cuirs	P
T1	240 Spécialités pluri technologiques matériaux souples 242 Habillement (y.c. mode, couture)		III, IV, VI	B1803-Réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série B1805-Stylisme D1207-Retouches en habillement H2402-Assemblage - montage de vêtements et produits textiles H2410-Mise en forme, repassage et finitions en industrie textile H2411-Montage de prototype cuir et matériaux souples H2412-Patronnage - gradation	C, AQ, P

Transport logistique

Territoire concerné	NSF	Intitulé Certification / Formation visée (le cas échéant)	Niveau	Code Rome	Type de parcours éligibles
Région	311 Transports, manutention, magasinage	TP conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	N4103 Conduite de transport en commun sur route	C

Région	311 Transports, manutention, magasinage	TP conducteur(trice) du transport routier de marchandises FIMO	V	N4101 Conduite de transport de marchandises sur longue distance FIMO	C
Région	311 Transports, manutention, magasinage	Certificat de Capacité Professionnelle Taxi	V	N4102 Conduite de transport de particuliers	C
Nord-est 77; Marne la Vallée; Est 77; Centre 77; Sud 77	311 Transports, manutention, magasinage		VI, V, IV, III	N1103 Magasinage et préparation de commandes N1101 Conduite d'engins de déplacement des charges N4203 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises N4204 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes N1303 Intervention technique d'exploitation logistique) N1201 - Affrètement transport	C, AQ
T10;T11;T12; Porte Sud du Grand Paris; Sud 91	311 Transports, manutention, magasinage		VI, V, IV, III	N1103 Magasinage et préparation de commandes N1101 Conduite d'engins de déplacement des charges N4203 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises N4204 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes N1303 Intervention technique d'exploitation logistique) N1201 - Affrètement transport	C, AQ

T1;T2;T3; T4;T5; Versailles Saclay; Sud- Ouest francilien;	311 Transports, manutention, magasinage		VI, V, IV, III	N1103 Magasinage et préparation de commandes N1101 Conduite d'engins de déplacement des charges N4203 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises N4204 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes N1303 Intervention technique d'exploitation (logistique) N1201 - Affrètement transport	C, AQ
T6; T8; T9; Roissy le Bourget; Est 95; Ouest 95; Seine- Aval	311 Transports, manutention, magasinage		VI, V, IV, III	N1103 Magasinage et préparation de commandes N1101 Conduite d'engins de déplacement des charges N4203 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises N4204 Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes N1303 Intervention technique d'exploitation (logistique) N1201 - Affrètement transport	C, AQ
T12; Roissy Le Bourget	311 Transports, manutention, magasinage 344 Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance		IV, V, VI	K2503 Agent sûreté aéroportuaire N2201 Agent / Agente d'escale aéroportuaire N2203 Bagagiste aéroportuaire (exploitation des pistes) N2101 Personnel Navigant Commercial	C, AQ, P

ANNEXE 3 : LES DISPOSITIFS REGIONAUX D'INSERTION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositifs « Projets professionnel »

LES PARCOURS D'ENTREE EN EMPLOI (PEE)

Dispositif « Projet professionnel »

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

Permettre aux jeunes de construire et/ou de confirmer un projet professionnel réaliste et réalisable en développant les compétences de base en situation professionnelle, pour accéder de manière privilégiée à l'emploi, à une formation qualifiante ou aux contrats en alternance.

PUBLIC VISE : Jeunes de 16 à 25 ans pas ou peu qualifiés, en difficulté d'insertion sociale et professionnelle et devant construire et/ou confirmer leur projet professionnel et développer les compétences de base en situation professionnelle.

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : Accord cadre à bons de commande

VOLUMETRIE

Volume horaire mini	Nbre. de places prévisionnel mini	Volume horaire maxi	Nbre de places prévisionnel maxi
3 186 500	6373	4 939 000	9878

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

Organismes	Lot	Nbre de partenaires	Bassins d'emploi - EPCI
SJT	1	13	Paris
Fondation Jeunesse Feu Vert	2	9	
GIDEF	3	9	
Association AURORE	4	11	
LASER Association	5	11	
Lycée Général et Technologique	6	12	Nord 77, Marne la Vallée
UPROMI 77	7	10	Est 77, Centre 77, Sud 77
SJT - Solidarité et Jalons pour le Travail	8	12	Seine Aval
FREE Compétences	9	25	Sud-Ouest Francilien, Versailles Saclay
ARIES	10	19	Porte Sud du Grand Paris, Sud 91
GIDEF	11	7	Boucle Nord de Seine
ASSOFAC	12	11	Paris Ouest la Défense
DMD Consultant	13	6	Grand Paris Seine Ouest, Vallée Sud Grand Paris
SFM Accueil et Développement	14	10	Plaine Commune
ASSOFAC	15	10	Est Ensemble
AFCI	16	14	Roissy Le Bourget - EPCI Paris Terre d'envol

ASTROLABE Formation PFD	17	19	Grand Paris Grand Est
GIDEF	18	9	Grand Orly Seine Bièvre
IDC FORMATION	19	8	Paris Est Marne et Brie
ASSOFAC	20	10	Grand Paris Sud Est Avenir
ACOFORM	21	9	Ouest 95
ASSOFAC	22	12	Est 95
SJT	23	13	Roissy le Bourget – EPCI Roissy Pays de France
TOTAL		269	

BUDGET VOTE EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF : En fonctionnement : 40 M€ pour 2018, soit 30 M€ en budget initial + 10 M€ PIC ; En rémunération : 20,5 M€, soit 15 M€ en budget initial + 5,5 M€ PIC

CALENDRIER : février N à janvier N+1 reconductible

FORCES

- Possibilité d'accueillir un public sans prérequis y compris les jeunes ayant des besoins linguistiques, à l'oral et /ou l'écrit et également des problématiques d'illettrisme.
- Apprentissage des compétences du socle CléA et de la langue française contextualisée aux métiers visés et présentation aux certifications CléA, DELF, DCL.
- Approche par compétences : utilisation du référentiel régional d'insertion « Carte de compétences » (auto évaluation et évaluations initiale, intermédiaire et finale)
- Travail sur le projet professionnel par la découverte des métiers notamment (Stages en entreprise et plateaux techniques)
- Individualisation (remédiation)
- Possibilité de présentation aux certifications sécurité telles que SST et PRAP.
- Partenariat fort avec les CFA, les organismes des programmes qualifiants et les entreprises

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Faiblesse	PISTES AMELIORATION	ACTIONS SPECIFIQUES PACTE
Panel étroit de choix professionnels, et limitation de la variété des plateaux techniques proposés. Les découvertes de métiers proposées sont classiques (bâtiment, restauration, aide à la personne...) et ne permettent l'élargissement des choix professionnels. (ex : métiers de l'industrie, de l'environnement ...).	• Proposer des actions partenariales permettant de développer l'attractivité des métiers méconnus ou « boudés ». • Elargir les choix professionnels : engager un travail sur la transférabilité des compétences développées dans le cadre des parcours PEE. • Favoriser la mobilité des stagiaires pour sécuriser leur entrée en emploi	• Mettre en place une plateforme régionale de découverte des métiers cf. fiche action découverte des métiers. • Financer le passage du permis de conduire lorsque le métier visé le requiert. Cf. fiche mobilité. • Développer des solutions de mobilité pour élargir le cercle de recherche d'emploi. Cf. fiche mobilité.
Très peu de jeunes en situation de handicap dans les PEE.	• Augmenter significativement le nombre de jeunes en situation de handicap • Développer	• Fiche action handicap

	l'accompagnement vers l'emploi des stagiaires en situation de handicap ;	
Trop peu de passage de certification, notamment CléA, PRAP, SST	Développer le passage des certifications	- Financer les certificateurs pour augmenter le nombre de session d'examen - Financer les certificateurs pour les certifications : CléA) DCL, DELF PRO, SST, PRAP, B2I C2I, PCIE.
Faiblesse de l'accompagnement à la levée des freins périphériques (logement, santé, financier...)	Renforcer l'accompagnement extra-pédagogique, face aux problématiques sociales, psychologiques et tout frein au maintien en formation, prévoir un temps d'accompagnement des stagiaires durant la formation	Cf. fiche action accompagnement
Faible utilisation des outils numériques innovants au service de la formation	Capitaliser les nouvelles ingénieries de parcours intégrés sans couture de l'amont à la qualification jusqu'à l'insertion (modernisation des approches pédagogiques, outils numériques...)	Fiche action « MOOC Approche compétences »

DEMARCHES DE CONCERTATION NECESSAIRES A L'ANALYSE DES BESOINS

Renforcement du partenariat avec l'AGEFIPH, DR+ DT Cap Emploi et Pôle Emploi pour développer l'accès des publics TH aux formations.

Associer les organismes de formation à la montée en compétences des formateurs.

Développer le partenariat avec les entreprises, branches et OPCA, organismes du qualifiant et CFA pour l'élargissement des choix professionnels

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

L'objectif est la construction des prérequis nécessaires à l'accès à la formation et / ou à l'emploi et l'accompagnement des jeunes vers la formation et / ou l'emploi :

- levée des freins et obstacles ;
- acquisition et développement des compétences transversales (comportementales, sociales, apprendre à apprendre, linguistiques et numériques) ;
- acquisition de l'autonomie nécessaire pour rechercher une formation et / ou un emploi.

PUBLIC:

- jeunes âgés de 16 ans à moins de 26 ans ; peu (niveau infra CAP/BEP) ou pas qualifiés ;
- dont les difficultés sociales et / ou professionnelles, les empêchent d'accéder directement à une formation et / ou à un emploi.

Pas de prérequis et pas de quota, sauf en faveur des jeunes relevant de la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire.

MODALITES DE CONTRACTUALISATION mode subvention. A compter du 1^{er} janvier 2019 : mode habilitation (SIEG)

VOLUMETRIE : Effectif prévisionnel 2018 : 2378

EFFECTIF D'OF TOTAL ET PAR TERRITOIRE

Département	Nb de sites	Localisation
75	3	Paris
77	3	Dammarié-les-Lys, Coulommiers, Mitry-Mory
78	3	Mantes-la-Jolie, Conflans-Ste Honorine, St Quentin en Yvelines
91	3	Bretigny-sur-Orge, Grigny, Savigny-sur-Orge
92	3	Nanterre, Clamart, Levallois-Perret
93	3	Saint-Denis, Montreuil, Livry-Gargan
94	3	Villeneuve le Roi, Villejuif, Champigny-sur-Marne
95	3	Villiers-le-Bel, Eragny-sur-Oise, Corneilles-en-Parisis
TOTAL	24	

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

Découpage par bassin d'emploi ou regroupement de bassins d'emploi.

BUDGET VOTE EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF BP 2018 = 5M€, Rémunération prévue : 850 000 €.

CALENDRIER Convention quadriennale à partir du 1^{er} janvier 2019.

FORCES

- Seul dispositif permettant un accompagnement et traitement individualisés de la situation globale du jeune avec la mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire et le soutien d'un réseau partenarial local riche ;
- Diversité des voies d'accès aux EDI, des prescripteurs possibles et des co-financeurs, en écho avec la diversité des publics accueillis ;
- Absence de prérequis à l'entrée ;

- Diagnostic socio professionnel du jeune systématique, à l'entrée, pendant et au terme du parcours ;
- Possibilité pour chaque EDI de définir son propre projet et méthodes pédagogiques, ce qui incite à l'innovation en fonction des besoins territoriaux ;
- Soutien au développement de l'autonomie des jeunes à travers les mises en situation de travail.

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Faiblesse	Piste d'amélioration	Actions spécifiques PACTE
Information et communication sur les missions des EDI insuffisante et / ou inadaptée auprès des prescripteurs, des jeunes, des autres acteurs locaux ainsi que des élus ;	• Réflexions sur la création d'un label EDI pour l'information du grand public et une meilleure identification du dispositif (hors PACTE) • les outils et les supports de communication pourraient être travaillés avec les différents partenaires (sites institutionnels, outils numériques existants, appel à idées auprès des jeunes, etc..)	Cf. fiche information /communication sur les dispositifs
La méconnaissance et le manque de coordination entre les acteurs publics et privés locaux nuit à la cohérence et la faisabilité des parcours individuels	• Renforcer les animations territoriales, avec l'ensemble des acteurs du territoire, qui pourraient être mieux coordonnés pour une action plus efficace. • Mettre en place un référent parcours pour le jeune	Cf. fiche action accompagnement
Des mises en situation de travail des jeunes encore ponctuelles et faiblement systématisées.	Renforcer la connaissance du monde du travail et des métiers par les jeunes par l'accès à des plateaux techniques.	Mettre en place une plateforme de plateaux Techniques découverte des métiers régionale et qui peut être actionné par différents partenaires (prescripteurs, organismes de formation...). Cf. : fiche action « découverte des métiers »
Des systèmes et des référentiels d'évaluations des jeunes encore hétérogènes.	Expérimenter la mise en place de la certification CléA	Avoir un outil commun d'évaluation dématérialisé entre les différents acteurs de l'insertion Voir Fiche action « MOOC Approche Compétences »

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

Les EDI, les collectivités locales (communes, Etablissements Publics de Coopération intercommunale, Conseils départementaux), l'Etat (ministère de la Justice -PJJ), égalité des chances, Agence Régionale de Santé...), les Maisons Départementales des Personnes Handicapées, les prescripteurs et notamment les missions locales, les autres organismes de formation, notamment ceux financés par la Région.

LES ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE

Dispositif « Projet professionnel »

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

Assurer l'intégration sociale et professionnelle durable de jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification (article L.214.14 du Code de l'éducation et label E2c), à travers l'élaboration d'un projet professionnel, le développement des compétences de base, la mise en place d'un accompagnement et d'une formation individualisée, en alternant périodes de formation théorique et de stages pratiques en entreprises.

PUBLIC VISE :

Jeunes de 16 à 25 ans, pas ou peu qualifiés, en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification.

MODALITES DE CONTRACTUALISATION

Subvention jusqu'à fin 2018 puis SIEG à partir du 01/01/2019.

VOLUMETRIE : Effectif prévisionnel 2018 : 3279

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

Département	Nb de sites	Localisation
75	2	Paris 18 ^{ème} et 19 ^{ème}
77	3	Melun, Montereau-Fault-Yonne, Chelles
78	3	Trappes, Les Mureaux, Magnanville
91	2	Ris-Orangis et Villebon-sur-Yvette
92	2	Clichy et Bagneux
93	4	La Courneuve, Bobigny, Rosny-sur-Bois, Sevrans
94	2	Créteil et Orly
95	4	Sarcelles, Argenteuil, Cergy, Beaumont
TOTAL	22	

BUDGET TOTAL VOTE EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF

BP 2018 = 7.5M €, avec une affectation de 7 461 547€

Rémunération 2018 = 4.17 M € (prévisionnel base ASP au 31/07/2018).

CALENDRIER

Contrat d'Objectifs et de Moyens 2016-2018 (en cours).

Habilitation dans le cadre du SIEG 2019-2022.

Convention d'Objectifs et de Moyens proposée pour 2019-2022 (vote en septembre).

ELEMENTS DE RESULTATS

En 2017, 2032 jeunes sont sortis du dispositif. 449 sont sortis en période d'essai (qui dure de 4 à 6 semaines selon les écoles) et 203 sont sortis pour des motifs non maîtrisables par les écoles (déménagements, maladies, décès, incarcérations, maternité).

Parmi les 1380 sorties restantes,

- 298 jeunes sont sortis en formation qualifiante ou diplômante (22%) ;
- 363 jeunes sont sortis avec un contrat de travail (26%) dont 121 CDI (9%) ;
- 200 jeunes sont sortis avec un contrat en alternance (14%), dont 78 en contrat de

- professionnalisation et 122 en contrat d'apprentissage ;
- 190 ont eu une « sortie dynamique » (14%), qui correspondent à des réorientations vers des dispositifs d'insertion ou à des contrats inférieurs à 2 mois ;
- 326 sont sortis sans solution (24%).

Le taux de sorties positives est de 63% en 2017. En incluant le suivi post-formation, ce taux monte à 72%.

FORCES

- Individualisation des parcours et mise en place de l'approche par compétences ;
- Accompagnement renforcé tout au long du parcours ;
- Parcours complet (construction de projet professionnel, développement des compétences adaptées au projet professionnel) ;
- Alternance en entreprise, et partenariats entreprises importants ;
- Réseau partenarial développé (prescripteurs, OF, CFA, accompagnement social) ;
- Dimension citoyenne intégrée dans les parcours ;
- Dispositif national, labellisé et bien identifié par les partenaires et prescripteurs ;
- Capacité d'innovation et mise en place d'actions complémentaires à l'action E2c labellisée (lutte contre le décrochage, code de la route, grande école du numérique, etc.).

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Faiblesse	PISTES AMELIORATION	ACTIONS PACTE/ DISPOSITIF
• Taux d'abandon élevé	• Amélioration des principaux indicateurs d'activité et de résultat : via les dialogues et la mise en place du financement à la performance	Hors PACTE
• Difficultés de recrutement	• Faciliter le recrutement des jeunes. • Visualiser les différentes formations disponibles, les articulations possibles, la construction de parcours.	• Cf. fiche action Information/communication sur l'offre régionale. • Financement d'une animation ou de postes pour sourcer des jeunes NEET invisibles en complément de ce qui est mis en place par le PRIJ et le 100% inclusion
• Coûts par jeune élevé.	• Poursuivre le travail en commun et la mutualisation de projets et de moyens par les E2C.	• Hors PACTE Actions de mutualisation entre E2C.
• Panel étroit de métiers choisis par les jeunes.	• Proposer des actions partenariales permettant de développer l'attractivité des métiers méconnus ou « boudés » • Elargir les choix professionnels	• Mettre en place une plateforme de plateaux Techniques découverte des métiers régionale et qui peut être actionné par différents partenaires (prescripteurs, organismes de formation...). Cf. fiche action • Mettre en place la possibilité

		d'effectuer des stages à l'international (coopération avec des organismes spécialisés type OFQJ)
• Difficultés de mobilité rencontrées par les stagiaires E2c.	• Favoriser la mobilité des stagiaires pour sécuriser leur entrée en emploi	• Cf. fiche action mobilité
• Nombre de jeunes en situation de handicap accueilli encore assez faible.	• Augmenter significativement le nombre de jeunes en situation de handicap • Développer l'accompagnement vers l'emploi des stagiaires en situation de handicap ; mission permettant un lien privilégié avec les entreprises, les centres de formations, les CAP EMPLOI, AGEFIPH pour faciliter l'inclusion de ces publics en emploi	• CF fiches action Handicap.

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

Les E2c sont co-financées et co-pilotées par l'Etat, la Région, les Départements et diverses Communes ou établissements publics de coopération intercommunale : a minima, ces acteurs devront être associés aux démarches.

Les dispositifs Formations Transversales

COMPETENCES DE BASE PROFESSIONNELLES

« SAVOIRS TRANSVERSAUX »

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

- contribuer à la lutte contre l'illettrisme,
- faciliter l'accès à un emploi, à une formation pré-qualifiante ou qualifiante des personnes en difficulté avec la langue française, notamment **celles ayant des besoins linguistiques à l'oral et/ou à l'écrit et ne pouvant accéder directement aux dispositifs de droit commun.**

Les parcours de formation « Compétences de base professionnelles » visent **l'acquisition et le développement de tout ou partie des compétences du Socle de compétences « CléA »**, en lien avec le **projet socio-professionnel de la personne afin de sécuriser son parcours vers l'emploi, la formation qualifiante, en alternance ou non.**

Ces formations sont éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation).

PUBLIC VISE :

L'ensemble des demandeurs d'emploi, et en priorité les :

- les demandeurs d'emploi sans qualification ou de premiers niveaux de qualification (niveau V et infra),
- les demandeurs d'emploi en situation de handicap,
- les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE),
- les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA),
- les personnes sous-main de justice disposant d'un aménagement de peine,
- les bénéficiaires du dispositif régional d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- les personnes en difficulté avec la langue française.

MODALITES DE CONTRACTUALISATION

Accord cadre à bons de commande comprenant 8 lots territorialisés.

VOLUMETRIE

VOLUME HORAIRE MINI	NB DE PLACES PREV MINI	VOLUME HORAIRE MAXI	NB DE PLACES PREV MAXI
875 000	3 500	3 750 000	15 000

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

	OF mandataire	Nb de cotraitants	Nb de sites	Localisation
75	GIDEF	6	8	75005, 75008, 75012, 75014, 75015, 75018, 75019, 75020
77	GRETA MT 77E	7	12	CHELLES, COMBS LA VILLE, COULOMMIERS, LE MEE SUR SEINE, MEAUX, MELUN, MONTEREAU FAULT YONNE, NEMOURS, NOISIEL, SAVIGNY LE TEMPLE, PROVINS, TORCY
78	FREE	8	9	LA MALADRERIE, LES MUREAUX, MANTES LA JOLIE,

	COMPETENCES			MAUREPAS, MONTIGNY LE BRETONNEUX, POISSY, SAINT CYR L'ECOLE, SARTROUVILLE, VERSAILLES
91	GRETA ESSONNE	6	11	BRETIGNY SUR ORGE, CORBEIL ESSONNES, EPINAY SOUS SENART, EPINAY SUR ORGE, ETAMPES, EVRY, JUVISY SUR ORGE, MASSY, PALAISEAU, SAINTE GENEVIEVE DES BOIS, VIRY CHATILLON
92	ACOFORM	8	8	ANTONY, ASNIERES SUR SEINE, BOULOGNE BILLANCOURT, CLICHY, GENNEVILLIERS, ISSY LES MOULINEAUX, MONTROUGE, NANTERRE
93	NUEVO	7	11	AUBERVILLIERS, AULNAY SOUS BOIS, BOBIGNY, EPINAY SUR SEINE, LA COURNEUVE, NEUILLY PLAISANCE, MONTREUIL, PANTIN, ROSNY SOUS BOIS, STAINS, SAINT DENIS
94	FREE COMPETENCES	8	7	ALFORTVILLE, BOISSY ST LEGER, CRETEIL, CHAMPIGNY SUR MARNE, IVRY SUR SEINE, VILLEJUIF, VITRY SUR SEINE
95	GIDEF	5	7	ARGENTEUIL, CERGY, Eaubonne, OSNY, GARGES LES GONESSE, PONTOISE, SARCELLES

BUDGET TOTAL VOTE EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF

Budget initial 2017/2018 = 7 001 270,00 € + PIC = 22 800 440,00 €

Pas de rémunération des stagiaires.

CALENDRIER Date d'exécution du marché : octobre N au septembre N+1

FORCES

- Développe les compétences de base (français, en maths, etc...) liées à un projet professionnel en lien avec l'accès à une formation qualifiante ou un emploi.
- Répond à un réel besoin pour les niveaux infra A.1.1 jusqu'à A.1 pour lesquels aucun dispositif de droit commun n'était mis en œuvre.
- Stabilise les compétences de base avec la préparation de la certification CléA nécessaire à l'accès à un parcours de pré qualification
- Individualise les parcours grâce aux évaluations initiales et intermédiaires.
- Facilite l'insertion professionnelle des migrants par l'acquisition du français à visée professionnelle.
- Permet la présentation aux certifications (DELF, DCL, CléA, SST et PRAP) qui valorisent les acquis des stagiaires vis-à-vis des recruteurs et facilitent la construction professionnelle.
- Développe l'autonomie et l'envie d'apprendre des stagiaires, y compris pour ceux déscolarisés ou non scolarisés.

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Faiblesse	PISTES AMELIORATION	ACTIONS SPECIFIQUES PACTE
Faiblesse des prescriptions	Visualiser les différentes formations disponibles, les articulations possibles, la construction de parcours	Cf. fiche action « mieux informer pour mieux former »

Durée de formation trop courte (250h max), notamment pour les publics non francophones jamais ou peu scolarisés	- Augmenter le nombre d'heures de formation dans CBP (250 H a minima voire 300h + 3 semaines de stage obligatoire) - Augmenter la durée des formations pour des publics peu lecteurs/scripteurs, non francophones, afin de sécuriser leur trajectoire professionnelle vers un emploi durable.	Hors PACTE : refonte PRFT
Faible utilisation des outils numériques innovants au service de la formation.	Renforcer l'usage des outils pédagogiques numériques avec des supports interactifs, et de mise en réseau et des plateformes de remédiation notamment en version application mobile....dans les modalités d'apprentissage.	Hors PACTE : refonte PRFT
Articulation entre les dispositifs	Partenariat spécifique avec les structures du dispositif « Bureautique » pour que des stagiaires de CBP puissent faire un module spécifique afin de maîtriser des outils bureautiques, sans contrainte de passage de certification	Voir « bureautique » sur augmentation du volume d'heures pour les publics de CBP- Organiser des rencontres territoriales entre les structures retenues sur le dispositif Bureautique et CBP afin que le partenariat se noue. Mesurer le taux de parcours articulés CBP/Bureautique et les progrès des publics (Cercle 12 de la carte de compétences articulé au CléA) Fiche Action « MOOC approche Compétences »
Faible utilisation du référentiel régional d'insertion Carte de Compétences	Renforcer l'utilisation du référentiel « carte de compétences » (lié au socle CléA) en formation et son appropriation par les stagiaires.	Fiche Action « MOOC approche Compétences »
Peu de mise en place d'atelier de « Techniques de Recherche d'Emploi » et « Techniques de Recherche de Stage ».	Inclure un module de recherche d'emploi et de stage, à adapter aux besoins du public adulte très éloigné de l'emploi.	Hors PACTE : refonte PRFT pour créer ce module ou voir avec PEE si pertinent que PEE le porte en accueillant des adultes sur l'élaboration de projet

	• Agréer les formations au titre de la rémunération des stagiaires en rendant obligatoire le stage en entreprise. (le RI actuel précise que seules les réunions supérieures à 300h font l'objet d'un agrément)	Refonte PRFT : proposer de Rémunérer les stagiaires
Peu d'activités de découverte professionnelle, de plateaux techniques, de stages et de visites en entreprise. Pas d'élaboration de projet professionnel pour des adultes très éloignés de l'emploi ou devant se réorienter, se reconvertir. Panel étroit de choix professionnels au cours de la session de formation et d'élargissement des choix professionnels les stagiaires.	• Proposer des actions partenariales permettant de développer l'attractivité des métiers méconnus ou « boudés » • Elargir les choix professionnels : engager un travail sur la transférabilité des compétences développées dans le cadre des parcours CBP (recherche action et en lien avec action CMOD METIERS)	Mettre en place une plateforme régionale de découverte des métiers Voir fiches action « ressources territoriales de découvertes des métiers », « mieux informer pour mieux former ».
	• Augmenter significativement le nombre de stagiaires en situation de handicap • Développer l'accompagnement vers l'emploi des stagiaires en situation de handicap ;	Cf. fiche action public handicapé
Peu de présentation aux certifications en langue française et au CléA en raison de leur coût et de leurs modalités d'organisation.	Développer le passage des certifications	1/ Financer les certificateurs pour augmenter le nombre de session d'examen 2/Financer les certificateurs pour les certifications : CléA) DCL, DELF PRO, SST, PRAP, B2I C2I, PCIE.
- Peu de partenariat avec les entreprises pour identifier des lieux de stages. Faiblesse des prescriptions du réseau associatif (Ateliers Sociaux Linguistiques, centres sociaux, structures de l'OFII).	• Renforcer et déployer le partenariat avec les entreprises et les organismes du qualifiant, • à l'échelle des bassins d'emploi	Fiches actions : « MOOC approche Compétences », « Ad'hoc » Hors PACTE : à l'échelle des bassins

- Faible utilisation des outils numériques innovants au service de la formation.	• Renforcer l'usage des outils pédagogiques numériques en formation avec des supports interactifs, des outils de mise en réseau et des plateformes de remédiation notamment en version application mobile....dans les modalités d'apprentissage	Action apprentissage des outils numériques. Mettre en place des modules de formation des formateurs aux outils numériques pour accompagner l'évolution des compétences dans différents secteurs.
- Absence de travail sur de nombreux freins périphériques (pas de rémunération, problèmes de logements, de gardes d'enfants, de santé, de couvertures sociales...) entravant le bon déroulement des formations.	• Renforcer l'accompagnement extra-pédagogique, face aux problématiques sociales, psychologiques et tout frein au maintien en formation, prévoir un temps d'accompagnement des stagiaires durant la formation	Fiche action accompagnement
Faible utilisation des outils numériques innovants au service de la formation	• Capitaliser les nouvelles ingénieries de parcours intégrés sans couture de l'amont à la qualification jusqu'à l'insertion (modernisation des approches pédagogiques, outils numériques...)	Fiche action professionnalisation des formateurs:
Très peu de stagiaires en situation de handicap.	• Amplifier le nombre de stagiaires en situation de handicap dans CBP	Fiche Action Handicap.
- Faible utilisation du référentiel régional d'insertion Carte de Compétences :	• Développer un outil GED régional pour stocker les portefeuilles de compétences des stagiaires ; espace accessible de manière permanente. Logo régional. Développer une application mobile. (télécharger en direct son CV, sa synthèse de parcours dans CBP, son bilan de stage....	Fiche Action SI carte numérique

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

Renforcement du partenariat avec l'AGEFIPH, DR+ DT Cap Emploi et Pôle Emploi pour développer l'accès des publics TH aux formations.

Associer les organismes de formation à la montée en compétences des formateurs.

Développer le partenariat avec les entreprises, branches et OPCA, organismes du qualifiant et CFA pour l'élargissement des choix professionnels

Renforcement du partenariat avec le réseau associatif et OFII : CDRIML, Préfecture de Région et DRJSCS.

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

Acquérir, développer ou renforcer ses compétences sur les outils bureautiques, y compris les outils numériques (ex..) et obtenir une certification (Passeport de Compétences Informatique Européen et B2I), dans le but d'accéder à l'emploi et/ou de s'y maintenir.

PUBLIC VISE :

L'ensemble des demandeurs d'emploi, et en priorité les :

- personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi,
- mères ou pères de famille ayant interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants et désirant la reprendre,
- bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA),
- salariés de l'Activité par l'Insertion Économique (IAE),
- personnes placées sous-main de justice,
- bénéficiaires du dispositif régional d'accompagnement à la validation des acquis (VAE),
- personnes habitant dans les QPV.

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : Accord cadre à bons de commande

VOLUMETRIE

VOLUME HORAIRE MINI	NB DE PLACES PREV MINI	VOLUME HORAIRE MAXI	NB DE PLACES PREV MAXI
138 800	1 633	594 960	7 000

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

Département	Nb de sites	Localisation
75	1	Paris
77	2	Champs sur Marne et Meaux Beauval
78	2	Elancourt Magnanville
91	1	Ris Orangis
92	1	Nanterre
93	1	Stains
94	1	Créteil
95	2	Gonesse Saint Ouen l'Aumône
TOTAL	11	

BUDGET TOTAL VOTE EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF

BP 2018 (maxi du marché) = 3 195 772,20€, dont PIC = 2 441 599,50€.

Pas de rémunération des stagiaires.

CALENDRIER : Date d'exécution du marché : octobre N à septembre N+1

ELEMENT DE RESULTAT

	2016		2017 (données partielles)	
Certifications	Effectif	% de stagiaires accueillis certifiés	Effectif	% de stagiaires accueillis certifiés
Passeport de compétences informatique européen (PCIE)	2753	97%	805	92%

FORCES

- La certification passée est souple, complète et reconnue par les entreprises (PCIE et B2I)
- 1ère mise en situation de passage du PCIE dès la 1ère semaine de formation
- Une bonne prescription sur le dispositif grâce à un partenariat solide entre Pôle Emploi et le mandataire
- Une bonne individualisation des parcours grâce à la mise en place progressive de la FOAD et à l'utilisation d'un outil favorisant l'autonomie des stagiaires

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

FAIBLESSES	PISTE D'AMELIORATION	ACTIONS ET CADENCEMENT (Court Terme-CT, Moyen Terme-MT, Long terme- LT)
Pas d'incitation dans le DCE à accueillir les publics les moins qualifiés ou les publics prioritaires	Favoriser l'acquisition des compétences numériques pour les publics en quartier politique de la ville	⇒ Mettre en place des sessions de formation au sein des Espaces publics numériques et au sein des associations d'insertion à proximité des publics (dont les QPV). Prestataire extérieurs intervenant dans ces espaces (MT, cf. fiche Action PACTE Formation bureautique au sein des EPN)
	Favoriser l'acquisition des compétences numériques pour les publics en situation de handicap	⇒ Prime incitative pour l'accueil des publics en situation de handicap pouvant être utilisée notamment pour l'adaptation du matériel ou des contenus pédagogiques (MT, refonte PRFT)
Pas d'apprentissage des outils numériques collaboratifs	Faire évoluer les méthodes pédagogiques des organismes de formation pour intégrer les outils collaboratifs et développer la compétence numérique valorisable au sein des entreprises	⇒ A destination des organismes de formation et pour tous dispositifs régionaux : imposer dans les DCE l'usage des outils collaboratifs et numériques (Google docs, stamper, outil de partage, lancer des sondages pendant une séance pour découvrir pur l'utilisation des outils numériques, cloud outil de partage). (MT, cf. fiche Action PACTE Apprentissage des outils numériques et collaboratifs)

		⇒ A destination des stagiaires et sur le dispositif Bureautique : Mettre en place un module de formation aux outils digitaux/collaboratifs pour accompagner l'évolution des compétences dans différents secteurs (Google docs, stamper, outil de partage, lancer des sondages pendant une séance pour découvrir par l'utilisation des outils numériques, cloud outil de partage). (MT, cf. fiche Action PACTE Apprentissage des outils numériques et collaboratifs/refonte PRFT)
Peu de formation à distance réalisée	Renforcer les formations à distance dans tous les dispositifs régionaux	⇒ Financer des sites équipés pour l'enseignement à distance permettant la mise en place de cours collectifs en salle connecté en visio, ou en individuel (MT, cf. fiche Action PACTE Renforcement de la FOAD).
Module de démarches administratives prévu au DCE, mais pas obligatoire, pas mis en place par l'organisme malgré une demande des territoires (département, CAF, PE) et non financé sur d'autres dispositifs régionaux	Assurer une mise en place de ce module	⇒ Rendre obligatoire ce module dans le DCE PRFT (MT, refonte PRFT)
Taux d'obtention faible au PCIE dû à une durée de formation courte	Augmenter la réussite de la certification	⇒ DCE PRFT : Passage de 85 H à 140 H + 30H pour le passage de la certification CléA numérique à venir. (MT, refonte PRFT)
Temps de formation trop court pour un public ne maîtrisant pas les outils informatiques (70h en moyenne soit 2 semaines de formation)	Favoriser l'acquisition de compétences de base en bureautique pour des publics très éloignés de ces outils	⇒ DCE PRFT : Groupe de niveau pour les publics très débutants et à voir pour ne pas rendre obligatoire le passage de la certification (MT, refonte PRFT)
Peu d'orientation par des prescripteurs autres que Pôle Emploi	Renforcement du lien entre organisme de formation et les prescripteurs (IAE, Cap Emploi ...) autre que Pôle Emploi	⇒ Cf. fiche information /communication sur les dispositifs
Peu d'articulation entre les différents dispositifs : ex : CPB vers Bureautique ou Bureautique vers PRC tertiaire	Favoriser l'articulation entre les dispositifs et vers les entreprises	⇒ Mettre en place une passerelle entre le dispositif bureautique et entreprise d'entraînement pédagogique soutenues dans le cadre de l'AAP Numérique ⇒ Mettre en place une passerelle entre le dispositif Bureautique et PEE et Compétences de Base. (LT) Exemple : quotas d'heures réservées ou accueil prioritaire.

Pas de suite de parcours prévu vers les entreprises	Renforcer le lien avec les entreprises	⇒ Action de communication avec les entreprises (LT)
Freins périphériques sociaux non pris en compte avant, pendant et après la formation pour les publics les plus fragiles notamment les publics en situation de handicap	Favoriser partenariat avec des associations dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle	⇒ PRFT : Lors du dépôt de l'offre, demande à l'organisme de formation de proposer des partenariats avec les associations d'insertion sociale pour aider à la levée des freins des publics ou avoir une permanence de ces associations au sein de l'organisme (MT, refonte PRFT)

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

- Département pour mise en lien avec les associations d'insertion sociale
- EPT dans le cadre des bassins d'emploi
- Prescripteurs comme Cap Emploi, Missions locales.
- Entreprises
- Entreprises d'entraînement pédagogique
- OF du PRC (en affinant par secteur ex tertiaire)

« SAVOIRS TRANSVERSAUX »

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

- acquérir les compétences linguistiques professionnelles permettant de travailler dans les domaines de la vente, l'accueil, la sécurité, l'hôtellerie-restauration-tourisme, la maintenance ou encore la logistique
- obtenir une certification en anglais (TOEIC, BULATS ou DCL)

PUBLIC VISE :

L'ensemble des demandeurs d'emploi, ayant un projet professionnel dans les secteurs visés et en priorité les :

- les personnes en situation de handicap,
- les mères ou pères de famille ayant interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants et désirant la reprendre,
- les bénéficiaires du RSA,
- les personnes placées sous-main de justice,
- les bénéficiaires du dispositif régional d'accompagnement à la VAE,
- les personnes habitant dans les quartiers de la ville,
- les salariés de l'IAE

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : accord cadre à bons de commande

VOLUMETRIE

VOLUME HORAIRE MINI	NB DE PLACES PREV MINI *	VOLUME HORAIRE MAXI	NB DE PLACES PREV MAXI *
168 000	2 368	720 000	6 896, dont 4 528 PIC

**La durée du parcours est de 120 h maximum*

EFFECTIF D'ORGANISMES PAR TERRITOIRE

	OF	Nb de cotraitants	Nb de sites	Localisation
75	ESF	4	7	Paris 5, Paris 12, Paris 14, Paris 15, 2 sites à Paris 19, Paris 20
77	GRETA 77	2	10	Avon, Combs-la-Ville, Serris-Marne le Vallée, Meaux, Melun, Montereau-Fault-Yonne, Provins, Torcy, Chelles, Coulommiers
78	GRETA 78	6	12	2 sites à Mantes-la-Jolie, Maurepas, Montigny, 3 sites à Poissy, Saint-Cyr-L'Ecole, Saint-Germain-en-Laye, 3 sites à Versailles
91	GRETA 91	4	10	Etampes, 4 sites à Evry, 2 sites à Juvisy-sur-Orge, 2 sites Massy, Palaiseau

92	AFEC	5	6	Asnières, Boulogne, Gennevilliers, Issy-les Moulineaux et 2 sites Nanterre
93	NUEVO	3	8	Aulnay-sous-Bois, Bobigny, Montreuil, Pantin, Rosny-sous-Bois, Saint-Denis, Sevrans, Villemomble
94	GRETA 94	2	8	Cachan, Champigny-sur-Marne, Charenton-le-Pont, Chennevières-sur-Marne, 2 sites à Créteil, Thiais
95	AFEC	5	9	2 sites à Argenteuil, Bezons, 2 sites à Cergy, Enghien-les-Bains, Ermont, Sarcelles, Villiers-le-Bel

BUDGET TOTAL VOTE EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF

BP 2018 (maxi du marché) = soit 5 853 480,00€, dont PIC = 38 434.80€.

Pas de rémunération des stagiaires sur ce dispositif.

CALENDRIER : Date d'exécution du marché : octobre année N au septembre année N+1

FORCES

- Evaluations initiales, intermédiaires et finales
- Individualisation des parcours (durées, modularisation selon niveaux, projets professionnels, avec remédiation le cas échéant)
- Anglais contextualisé aux métiers visés
- Obtention d'une certification
- Mise en place de sessions expérimentales sur des grands projets émergents sur les territoires mais aussi avec des dispositifs de mobilité internationale (ERASMUS +)

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Faiblesses	Pistes amélioration
Durée de formation trop courte, qui ne permet de progresser que d'un seul niveau, ce qui est parfois insuffisant dans certain secteur ou métier visé	Augmenter la durée de parcours.
Liste des métiers visés trop restreinte, il manque certains secteurs en tension (médical, etc...)	Faire évoluer la liste les secteurs actuellement visés en fonction des besoins remontés par les entreprises et sur les grands projets (JO).
Certifications proposées ne couvrant pas tous les champs pédagogiques (expressions écrite et orale notamment)	Ouvrir la liste des certifications proposées.
Absence de mise en situation professionnelle, de stages en entreprise ou immersion dans des pays anglophones	Rendre prescriptif les mises en situation professionnelle, y compris dans le cadre de mobilités internationales et fonction des secteurs visés.

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

Les organismes, les entreprises, les prescripteurs, les associations et éventuellement les collectivités comme le Conseil départemental pour les bénéficiaires RSA par exemple.

Les dispositifs « Qualifiants »

PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION VERS L'EMPLOI (PRFE)

« Dispositif Qualifiant »

OBJECTIFS :

Dispositif qualifiant le plus important en termes de volume d'heures de formation et de places financées à l'attention des personnes en recherche d'emploi francilien.

Les formations proposées visent l'acquisition de compétences qui répondent aux besoins socio-économiques des territoires sur les métiers en tension et/ou en développement de 17 filières ou thématiques : agriculture (agronomie-agriculture, productions végétales, élevage-spécialisé-soins aux animaux-hippisme, forêts, aménagement paysager); bâtiment et des travaux publics; cadre de vie (environnement, sécurité et propreté) ; coiffure-esthétique ; commerce – vente – distribution ; culture ; électricité – électronique ; enseignement et de la formation ; hôtellerie-restauration-tourisme-alimentation ; industrie (mécanique, industries fondamentales et de transformation, chimie-plasturgie-pharmacie, structures métalliques) ; maintenance des véhicules et des engins ; sanitaire et social (santé, aide à la personne, petite enfance et services funéraires) ; sport et de l'animation ; textile-habillement ; services aux entreprises et fonctions supports (transport-logistique, numérique, tertiaire-administratif et financier).

PUBLIC : Sont éligibles au dispositif l'ensemble des personnes en recherche d'emploi sans distinction d'âge, de genre ou de statut.

Constituent les catégories de public prioritaire :

- les jeunes de 16-25 ans, peu ou pas qualifiés, suivis par les Missions Locales et/ou issus de l'un des dispositifs régionaux d'insertion (Parcours d'Entrée Dans l'Emploi, E2c) ;
- les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les mères ou pères de famille ayant interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants et désirant la reprendre ;
- les personnes relevant de minima sociaux en particulier les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ;
- les personnes placées sous-main de justice bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- les élèves suivis par la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS) ;
- les personnes en recherche d'emploi ayant obtenu une validation partielle de leur certification, que ce soit par la voie de la formation ou par celle de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : accord-cadre à bons de commande réparti en 141 lots. Les marchés sont reconductibles.

VOLUMETRIE : minimum prévisionnel minimum de 6 138 388 heures de formation en centre pour environ 16 000 stagiaires attendus au minimum.

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

83 organismes de formation sont attributaires des marchés sur l'ensemble du territoire francilien, la plupart étant porteurs d'un groupement de plusieurs organismes de formation.

141 lots territorialisés (soit au niveau d'un ou plusieurs bassin(s) d'emploi).

BUDGET EN 2018 DEDIE AU DISPOSITIF : 84 880 000 € dont PIC pour 8 028 488,37.

CALENDRIER : septembre N à aout N+1.

FORCES

La Région a mis au cœur de sa commande publique les attentes suivantes auprès des organismes attributaires :

- proposer des parcours qualifiants vers l'emploi tout en sécurisant le parcours global du demandeur d'emploi en lui permettant au préalable de suivre un parcours d'accès à la qualification si cela est nécessaire.
- permettre l'accès à des formations débouchant sur l'emploi. Les offres remises lors de la consultation ont également été jugées en fonction de la présence et de la qualité de l'accompagnement à l'emploi présent tout au long du parcours de formation ;
- mettre l'innovation pédagogique et/ou technologique au cœur des pratiques : ce critère a fait l'objet d'une notation spécifique des offres remises ;
- proposer de la modularisation des parcours et de l'individualisation des apprentissages afin de prendre en compte la diversité des besoins individuels des publics ;
- garantir des enseignements adaptés aux évolutions professionnelles propres à chaque secteur

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Une mise en œuvre des actions de formation lors de l'année 1 d'exécution est un préalable à l'évaluation et à l'identification de pistes d'améliorations au regard des objectifs du PACTE.

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

La définition des besoins en formation des demandeurs d'emploi franciliens a été réalisée en amont du lancement de la consultation en s'appuyant sur :

- les bilans des programmes précédents.
- les données statistiques du marché de l'emploi (Adecco Analytics, enquête BMO et tensions Pôle emploi,...) ;
- les données des observatoires de branche, les contrats d'études prospectives (CEP) et autres études sectorielles;
- les réunions de concertations sectorielles avec les branches (fédérations professionnelles, OPCA de branche ou interprofessionnel,...) en partenariat avec la Direction régionale de Pôle emploi, Défi Métiers, l'Agefiph, et l'APEC ;
- les concertations territoriales avec les collectivités territoriales (Départements, EPCI, Communes), le Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Missions locales...), l'Etat.

OBJECTIFS DU DISPOSITIF :

Réalisation d'actions de formation destinées aux personnes détenues au sein des établissements pénitentiaires franciliens. Ces actions visent à favoriser la réinsertion sociale et professionnelle des publics bénéficiaires tout en concourant à promouvoir, lorsque cela est possible, la construction de parcours « milieu ouvert – milieu fermé ».

PUBLIC : personnes condamnées ou prévenues, détenues dans les établissements franciliens, et ayant formulé une demande de formation

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : marchés allotis

VOLUMETRIE : 882 personnes formées en prévisionnel

COUVERTURE TERRITORIALE

Lieu d'implantation des établissements pénitentiaires

- 5 Maison d'Arrêt (78, 91, 92, 93 et 95)
- 3 Centres Pénitentiaires (77, 78 et 94)
- 1 Centre de Détention (77)
- 1 Maison Centrale (78)

Départements	Nombre d'OF
77	3
78	4
91	7
92	4
93	4
94	3
95	4

BUDGET VOTE EN 2018 : 3 120 000 € ; Le coût de la rémunération est estimé à 800 000 €.

CALENDRIER : juillet N à Juin N+1

FORCES

- Adaptations de formations aux compétences attendues par le marché de l'emploi
- Travail d'articulation dedans/dehors pour anticiper les suites de parcours en sortie de détention.
- Partenariat entre la Région et la DISP est quasiment quotidien pour répondre au mieux aux difficultés rencontrées sur le terrain.

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

- Court terme : Moyens financiers supplémentaires pour accroître les actions de formation des personnes détenues qui ne représentent aujourd'hui que 6% de la population carcérale.
- Identifier un mode juridique de contractualisation avec les organismes beaucoup plus souple et réactif au vu du public, des moyens matériels (plateaux techniques) dédiés et des contraintes de sécurité dans les établissements pénitentiaires.
- Moyen terme : Le numérique doit faire partie intégrante de notre axe d'amélioration, il facilite l'accès à des ressources éducatives et permet le développement d'une offre de formations dédiées à la programmation informatique. Ils existent des logiciels interactifs en circuit fermé qui pourraient apporter une plus-value pédagogique importante aux organismes de formation. La région IDF devrait prochainement lancer un programme d'expérimentation sur la notion et l'utilisation de **réalité immersive** dont un des axes pourrait concerner la formation des personnes détenues. Pour ce faire, la DAP (Direction de l'Administration Pénitentiaire) devra autoriser voire inciter les établissements pénitentiaires à intégrer et permettre l'utilisation de ces nouvelles technologies qui à ce jour restent à leur entière discrétion.
- Long terme : Evaluation du retour à l'emploi des personnes détenues. L'administration pénitentiaire n'a pas la possibilité de suivre le parcours d'une personne détenue à sa sortie de détention. En effet, l'une des priorités du sortant est de faire oublier son passage en détention, leur parcours n'est donc pas fléché. Cette question est régulièrement soulevée lors des CLFP (Comités locaux de la Formation Professionnelle) où sont invités les partenaires associés (voir ci-dessous) et amène régulièrement la même réponse sur son impossibilité à mettre en place. La réflexion doit porter sur le ou les moyens d'inciter une personne détenue ayant retrouvé une activité de répondre à un questionnaire.

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

La Région malgré ses compétences en matière de formation des personnes détenues n'a pas autorité quant à la gestion de cette dernière dans les établissements pénitentiaires. Pour ce faire, elle doit travailler dans un étroit partenariat avec :

- L'administration pénitentiaire de chaque établissement dont les prérogatives en termes d'organisation peuvent varierées d'un établissement à l'autre ;
- La DISP (Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires) qui sert d'interface avec les établissements pénitentiaires et est aussi en charge de certains investissements ;
- Les SPIP (**Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation**), Missions locales et Pôle Emploi Justice que nous rencontrons une fois par an lors de l'organisation des CLFP (Comités Locaux de la Formation Professionnelle) de chaque établissement, c'est l'occasion de faire un point sur les échecs ou au contraire les réussites du programme. Et ainsi moduler notre commande dans le cadre de nos appels d'offres.

Les dispositifs « Complémentaires et d'innovation »

ACTIONS EXPERIMENTALES

« Dispositif Complémentaire et d'innovation »

OBJECTIFS :

- Soutenir des actions répondant à un besoin spécifique de l'économie régionale non couvert par les dispositifs traditionnels et de tester des réponses adaptées à ce besoin.
- Favoriser l'émergence et le déploiement de méthodes de formation innovantes par le biais de projets d'expérimentation.
- Le soutien à des projets spécifiques, ne correspondant pas aux dispositifs traditionnels, et qui ont pour finalité le développement des compétences des actifs et le retour à l'emploi des publics prioritaires de la Région.

PUBLIC :

- Demandeurs d'emploi non qualifiés
- Jeunes en insertion pas qualifiés

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : Subvention

VOLUMETRIE : 4 425 stagiaires à mi 2018 dans le cadre des actions expérimentales

EFFECTIF D'OF TOTAL ET PAR TERRITOIRE

Statut Action	En cours
Départements	Nombre d'OF
75	19
77	1
78	2
92	7
93	4
94	4
95	2
Total général	39

BUDGET 2018 : 2 M€

CALENDRIER : au fil de l'eau ou selon des AAP

FORCES

- Programme très réactif qui a été simplifié pour qu'il puisse être mobilisé dans le cadre du pacte
- Cible le volet formation, accompagnement et le numérique sous l'angle innovation et expérimentation qui sont des thématiques fortes du pacte
- Possibilité de lancer des appels à projet et des AMI ou de déposer des demandes au fil de l'eau
- Un outil complémentaire aux programmes marché

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Court Terme

- *Le nombre de projets est en forte augmentation --> Equipe projet dédiée à mettre en place*
- *Un calendrier pour le lancement des AAP et AMI*
- *Coordination avec les référents numérique des autres directions voire pôles (thématique transversale)*

MT

Communication : *confirmer l'identité « 2ieme chance numérique IDF » et communiquer davantage sur celle-ci (logo : réseau sociaux...)*

Présence dans les salons événement

Espace web pour partager les réalisations des OF/ stagiaires dans le cadre du programme

LT

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

Articulation en cours de structuration avec les financeurs/branche/acteurs spécialisés, ex sur le numérique :

- La grande école du numérique
- La ville de paris - Paris code
- Pôle emploi (chargé de mission numérique)
- La Fédération Syntec et autres acteurs patronaux

En complément sur des secteurs stratégiques

- Les futurs OPCO
- Les réseaux leaders développés par la Région et mobilisant des décideurs de PME/ETI pour avoir un regard plus « terrain ».

Sur des territoires : les acteurs participant à l'animation des 25 Bassins d'emploi franciliens.

OBJECTIFS :

Répondre aux besoins territoriaux spécifiques de formation et d'emploi en apportant un soutien à des actions de formation et d'accompagnement complémentaires aux dispositifs structurels existants.

Ces actions doivent permettre d'initier et de soutenir des projets qui concourent à la compétitivité des territoires et des entreprises. Elles doivent également soutenir la montée en qualification des publics notamment éloignés de l'emploi et assurer le développement et la transférabilité des compétences acquises.

PUBLIC VISE :

Les actions de formation sont destinées aux personnes en recherche d'emploi, en priorité aux publics éloignés de l'emploi, aux seniors et aux jeunes en insertion résidant sur le territoire ciblé dans le cadre du projet.

MODALITES DE CONTRACTUALISATION : subvention permettant le financement dans la limite de 70%, des dépenses de fonctionnement relatives aux projets soutenus.

VOLUMETRIE : dispositif établi notamment pour le Pacte : Un prévisionnel de 400 entrées est envisagé en 2018, mais l'adoption tardive de ce nouveau dispositif va limiter la capacité.

MODALITES DE COUVERTURE TERRITORIALE

L'ensemble des 8 départements et des 25 bassins d'emplois franciliens sont concernés par le déploiement du dispositif.

Les comités de pilotage des 25 bassins d'emploi pourront notamment être des instances d'identification des besoins économiques, de concertation, de suivi et d'évaluation des actions proposées sur le territoire.

BUDGET VOTE EN 2018: 2 000 000 €

CALENDRIER : au fil de l'eau ou sur appel à projet.

FORCES

- Dispositif souple permettant de s'adapter à différentes modalités de réponses à un besoin
- Répond à la dimension territoriale (régionale et infrarégionale) intégrée au
- Vise à conforter la compétitivité économique en proposant des formations adaptées aux besoins locaux en temps réel et de façon prospective : les actions territorialisées devront en effet s'appuyer sur un diagnostic local des besoins avérés des entreprises, de la filière, des territoires et/ou des publics
- Améliorer le recueil des besoins en compétences en mobilisant le partenariat territorial et sectoriel : les porteurs de projets des actions territorialisées devront en effet se prévaloir de partenariats locaux et/ou de filières constitués notamment d'acteurs de l'insertion, de

l'emploi et de la vie économique, des branches professionnelles, des entreprises du territoire et de tout autre partenaire pertinent pour la réussite du projet ;

- Accélérer la transformation des contenus des formations pour répondre aux besoins immédiats et en devenir de l'économie : les actions territorialisées viseront en effet à compléter l'offre de formation existante sur des besoins non couverts, proposer une offre de formation nouvelle et cousue main pour répondre aux besoins d'innovation dans les métiers et filières, apporter des compétences non couvertes par les référentiels de certification. Les frais inhérents à l'ingénierie de parcours et de formation sont pris en charge dans le cadre du dispositif ;
- Proposer des parcours « sans couture » en intégrant notamment des périodes de formation en situation d'activité : les engagements des entreprises aux projets de formation et de recrutements seront notamment étudiés, l'objectif de placement en emploi sur des métiers en tension, de niche ou émergents étant recherché sur le dispositif.

PISTES D'AMELIORATIONS IDENTIFIEES

Une mise en œuvre des premières actions de formation et d'accompagnement sera un préalable à l'évaluation et à l'identification de pistes d'améliorations au regard des objectifs du PACTE.

DEMARCHE DE CONCERTATION NECESSAIRE A L'ANALYSE DES BESOINS

Des partenariats internes et externes seront indispensables pour l'analyse des besoins des territoires :

- en interne en transversalité entre notamment les directions de la Stratégie et des Territoires, de la Formation Professionnelle et du développement économique, afin d'avoir une vision exhaustive et complémentaire des besoins repérés sur le territoire francilien. Portée par la direction de la Formation Professionnelle, une instance commune d'échanges et d'évaluation des projets est néanmoins prévue avec la direction de la Stratégie et des Territoires ;
- en externe avec les partenaires institutionnels (départements, comités de bassins, communautés d'agglomération, Etat, Pôle Emploi ...), les partenaires professionnels (branches, OPCO), les acteurs de l'orientation et de l'emploi et Défi métiers,

DETAIL DES ACTIONS ET DES MONTANTS PROJETES EN 2019

ANNEXE AU RAPPORT CR 2019-011*

La présente annexe propose une présentation des financements au titre du PACTE en année pleine, ainsi que les ajustements tenant compte de la date d'adoption du rapport pour l'année 2019.

En tout état de cause, le temps consacré à ces ajustements ne permet plus d'assurer la totalité des actions envisagées sur l'exercice 2019, celles-ci ayant été conçues sur la base d'une année pleine. C'est la raison pour laquelle les tableaux ci-dessous (2.3) présentent, outre la programmation en année pleine, une programmation rééquilibrée pour 2019, tenant compte des mois restant à courir pour réaliser le Pacte au titre de l'année 2019.

Il apparaît donc réaliste, à ce stade de l'année, de considérer un Pacte 2019 dimensionné à hauteur de 166 337 500 €, montant restant indicatif.

La Région cherchera avec l'Etat un accord tendant à reporter sur les années suivantes les actions qui n'auront pu être mises en œuvre en 2019.

Ce périmètre budgétaire comprend :

- 110 M€ de places supplémentaires sur les marchés existants, maintenant la dynamique de 2018,
- 53,4 M€ pour soutenir les actions nouvelles

*Ce tableau tient compte de la position du Haut-commissariat relative à l'éligibilité des actions concernant l'apprentissage et à l'action concernant les bénéficiaires de la protection internationale.

en grisé

Action déjà existante renforcées ou consolidées par le PIC

En blanc

Action nouvelle

Axe 1	Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective	Eventuel effectif complémentaire en année pleine	Montant prévisionnel total € année pleine	Envisagé en 2019
Actions	Objectifs			
Actions pour accéder plus et mieux aux compétences et qualifications				
Programmes régionaux de formations vers l'emploi (y compris sanitaire et sociale)	Augmenter la capacité des dispositifs régionaux correspondant à l'axe	6 900	32 367 500	32 367 500
Aides individuelles à la formation		1 850	9 000 000	9 000 000
Développer une approche innovante de la VAE	Développer l'info conseil et favoriser l'émergence de parcours de certification par la VAE valorisant toute méthode pédagogique innovante pour certifier des publics éloignés de la certification, et les parcours hybrides de certification intégrant valorisation de l'expérience et formation,	4 500 info conseil + 500 parcours VAE innovants.	1 250 000	750 000 (pour info conseil)
Actions pour informer et orienter plus et mieux				
Consolider l'accès à l'alternance.	Favoriser l'accès des jeunes les moins qualifiés à une formation en alternance.	5 300	10 775 000	8 225 000
Fab Lab des métiers et des qualifications. Année de préfiguration	Constituer un lieu central et partagé d'information métiers et d'expérimentation immersive pour chaque secteur d'activité professionnel. Elargissement des choix professionnels vers les secteurs et métiers en tension par l'expérimentation d'une première pratique professionnelle ;	Pas concerné	75 000	75 000
Nouvelles approches de découverte des métiers	Identification des ressources locales au niveau de chaque bassin d'emploi en mesure de recenser les plateaux techniques disponibles, modalités et coût d'utilisation	une par bassin d'emploi	1 200 000	0
Action Appel à Manifestation d'intérêt				
Approches Compétences des réseaux.	Mobilisation des savoirs faire et des idées des réseaux en matière d'adaptation des compétences aux besoins des entreprises.	Selon les projets	24 478 862	10 000 000
Ad'Hoc	Etablir une réponse spécifique aux employeurs qui déclarent ne pas trouver les compétences nécessaires. <u>Imposer un engagement partiel à embaucher les personnes formées</u>	2 000	18 000 000	5 000 000 pour 650 bénéficiaires

Actions de formation en situation de travail (AFEST)	Expérimenter la démarche AFEST, basée sur un long temps d'immersion en entreprises des métiers d'art.	650	6 500 000	1 500 000 pour 150 bénéficiaires
TOTAL pour l'axe			106 096 362	66 917 500
Montants prévisionnels sous réserve de l'adoption du budget supplémentaire correspondant.				

Axe 2	Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés	Eventuel effectif complémentaire en année pleine	Montant prévisionnel total € en année pleine	Envisagé en 2019
Actions	Objectifs			
Actions pour sécuriser plus et mieux les parcours vers les compétences et les qualifications				
Programmes régionaux « 2 ^{ème} chance » pour les jeunes.	Augmenter la capacité des dispositifs régionaux correspondant à l'axe	2 980	13 410 000	13 410 000
Programmes de formation aux savoirs transversaux		10 650	47 925 000	47 925 000
		dont 7 M€ pour bénéficiaires de la protection internationale		
Déploiement de la certification CLÉA Effectif de base : 2 100	Augmenter le volume de certification CLÉA dans les dispositifs régionaux.	1 500	1 125 000	1 125 000
Consolider les mesures de rémunération des stagiaires. Effectif de base : 30 000	Malgré les aides diverses et le dispositif régional, il existe encore des situations où les stagiaires ne peuvent être rémunérés. Il s'agit donc de combler les « trous dans la raquette » pour favoriser les entrées et le maintien en formation	4 000	15 000 000	15 000 000
Dispositif Parcours d'entrée dans l'emploi (PEE) pour les bénéficiaires du RSA	Expérimenter le dispositif PEE pour le public adulte et prioritairement les bRSA	1 000	8 500 000	8 500 000
Lutter contre l'illectronisme	Mettre en place des initiations au numérique dans les structures d'insertion sociale pour repérer les publics à qui proposer d'entrer dans une dynamique de parcours vers l'emploi.	2 250	1 495 000	0
Prime incitative pour l'accueil des personnes en situation de handicap	Favoriser l'accueil des publics TH par un financement supplémentaires des places en organismes de droit commun. Test sur le dispositif Programme Régional de Formations Transversales	1 000	1 200 000	0
Développer de nouvelles approches de formation en faveur des personnes en situation de handicap. Préfiguration	Faire émerger de nouvelles modalités de prise en charge des TH en formation par plus de souplesse d'accueil, de méthodes pédagogiques et d'organisation de formation...	Selon projets	2 000 000	Préfiguration

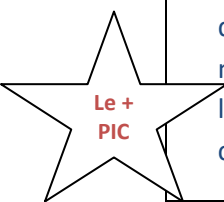
Actions pour informer et orienter plus et mieux				
Animation du SPRO par bassin d'emploi Effectif de base : 3	Démultiplier sur 8 bassins d'emploi, les bonnes pratiques issues des expérimentations sur 3 territoires, visant notamment à supprimer le travail en silo et favoriser la construction de parcours d'orientation et de formation coordonnés.	8	200 000	200 000
Outils pour mieux informer	Mettre à disposition des professionnels, un outil d'information sur l'offre de formation, en partant du besoin des utilisateurs et non dans une logique « dispositif ». Egalement illustration des articulations de dispositifs pour construire des parcours : Ex : formations aux savoirs de base vers formations qualifiantes...	Pas concerné	150 000	0
Action Appel à Manifestation d'intérêt				
Initiatives territoriales pour l'emploi	Compléter les dispositifs « standards » par la possibilité, à l'échelle d'un bassin d'emploi et QPV, de créer des parcours de mise à l'emploi adaptés aux spécificités des publics et du tissu économique local. Les opérateurs devront être en mesure de constituer des parcours combinant plusieurs actions constituant un parcours (découverte des métiers + savoirs de base + pré/qualification + mise en situation et en emploi) selon les besoins des publics.	3 000	11 250 000	5 250 000
TOTAL pour l'axe			126 733 762	91 410 000
Montants prévisionnels sous réserve de l'adoption du budget supplémentaire correspondant.				

AXE TRANSVERSE	S'engager dans la modernisation des contenus, des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement	Eventuel effectif complémentaire en année pleine	Montant prévisionnel total € en année pleine	Envisagé en 2019
Actions	Objectifs			
Actions pour accéder plus et mieux aux compétences et qualifications				
Programme « actions expérimentales » Effectif de base : 2 000	Augmenter la capacité des dispositifs régionaux correspondant à l'axe	2 000	8 500 000	3 500 000 pour 824 bénéficiaires
« Vers une pédagogie augmentée »	Accompagner le développement des technologies immersives dans les OF franciliens ; évaluer l'impact de ces modalités dans les formations des demandeurs d'emplois	Selon projets	2 600 000	1 600 000
Actions pour sécuriser plus et mieux les parcours vers les compétences et les qualifications				
Carte de compétences régionale, version 3.0 Effectif de base : Pas concerné	Digitaliser les cartes de compétences pour une utilisation plus large et plus souple ; Meilleurs suivis des stagiaires passent d'un organisme à l'autre ; favoriser l'adaptabilité des dispositifs régionaux.	Pas concerné	45 000	45 000
MOOC « sécuriser les parcours par les compétences »	Démultiplier l'usage de la méthodologie de sécurisation des parcours et de la carte de compétences développée par la Région Île-de-France en lien avec les professionnels	Selon projets	100 000	0
Action Appel à Manifestation d'intérêt				
Approches d'innovations des réseaux.	Mobilisation des savoirs faire et des idées des réseaux en matière d'innovation pour former, accompagner...	Selon les projets	3 324 975	0
Actions pour mieux piloter et mieux animer *				
Adaptation des RH supports* Effectif de base : 77,5 ETP	Assurer la surcharge des fonctions Conception et mise en œuvre des actions, suivi administratif et financier, pilotage informatique et budgétaire, analyse juridique et financier	25,5	2 000 000	1 765 000 pour 22,5 ETP
Interopérabilité des SI, accrochage AGORA, outil de dématérialisation des orientations en formation*	Adaptation du SI Formpro pour assurer la production d'information, la gestion et le pilotage de la donnée et la remontée de celles-ci vers le système national AGORA (voir §g, page 32)	Pas concerné	600 000	600 000
Prestations de service*	Communication/évaluations	Pas	500 000	500 000

		concerné		
TOTAL pour l'axe			17 169 975	8 010 000
Montants prévisionnels sous réserve de l'adoption du budget supplémentaire correspondant.				

*Ce poste devra faire l'objet d'une révision lors de la clause de revoyure annuelle

Ventilation des prévisions d'engagements possibles année pleine/en 2019

		Axe 1	Axe 2	Axe transverse	TOTAL
 Fonds Plan d'investissement dans les compétences	Année pleine	106 096 362	126 733 762	17 169 876	250 000 000
	2019 partiel	66 917 500	91 410 000	8 010 000	166 337 500
Fonds propres Région		96 909 000	105 716 000	2 000 000	204 625 000
TOTAL année pleine		203 005 362	232 449 762	19 169 876	454 625 000
TOTAL 2019		163 826 500	197 716 000	10 010 000	371 552 500

⇒ Actions PIC + Régions représentent une prévision d'engagement en année pleine de 454 625 000 €, mais 371 552 500 envisageable sur 2019.

A noter que la prévision d'engagement Région repose sur le périmètre PIC et n'intègre donc pas les dépenses engagées pour le fonctionnement des Missions locales et la rémunération des personnes TH qui restent par ailleurs nécessaires à la mise en place de la politique régionale de formation.

Ventilation des prévisions de crédits de paiement à compter de 2019

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

Prévision des dépenses de la Région sur périmètre PIC*				
2019	2020	2021	2022	Total
193 129 536	193 129 536	193 129 536	193 129 536	772 518 144

* hors financement Missions locales et rémunération TH

Prévision des dépenses refinancées par l'État					Total
	2019 partiel	2020	2021	2022	
Axe 1	39 481 325	85 303 588	93 853 868	93 853 868	312 492 649
Axe 2	53 931 900	103 605 731	112 890 266	112 890 266	383 318 163
Axe transverse	4 656 700	13 479 576	14 830 682	14 830 682	47 797 640
Total	98 069 925	202 388 895	221 574 816	221 574 816	743 608 452

Fin des paiements sur les
sommes engagées les années
antérieures

Somme de 2023	Somme de 2024
91 353 463	23 853 463

Prévision des dépenses cumulées Région et Etat				
2019	2020	2021	2022	Total
291 199 461	395 518 431	414 704 352	414 704 352	1 516 126 596